



021

**BILANCIO  
DI SOSTENIBILITÀ**





---

Il nostro Gruppo ha intrapreso un percorso di sempre maggiore impegno sui temi della Responsabilità Sociale d'Impresa, consapevole delle opportunità che da essi possono derivare per esprimere crescita economica e profitto, ma allo stesso tempo anche per generare valore per tutti gli stakeholder in termini di salute, qualità della vita, cultura e innovazione.

FRANCO UZZENI  
PRESIDENTE U-POWER GROUP





# HIGHLIGHTS

232 MLN€

di valore economico generato  
+34% vs 2020

18.500

paia di scarpe  
prodotte al giorno negli stabilimenti in  
Francia e Tunisia

28

brevetti depositati  
sinonimo del grande impegno  
del Gruppo nella Ricerca  
e Sviluppo di innovazioni

15

nuovi modelli  
di calzatura certificati  
Carbon Neutral





8%

**quota di mercato**  
di U-Power Group in Europa,  
primo produttore di scarpe  
antifortunistiche in Italia e  
in Europa

45%

**presenza femminile**  
nel personale del Gruppo

U-Green:

primo progetto di calzatura a ridotto impatto  
ambientale, con la totale compensazione delle  
emissioni di gas effetto serra



# LETTERA AGLI STAKEHOLDER



FRANCO UZZENI  
**PRESIDENTE U-POWER GROUP**



Il nostro obiettivo è di diventare il più autentico e sicuro punto di riferimento per la sicurezza dei lavoratori attraverso Dispositivi di Protezione innovativi e dal design distintivo.

Cari stakeholder,

l'impegno e il duro lavoro portano sempre ad un risultato. Il nostro orientamento al futuro e il continuo desiderio di crescere e migliorare, infatti, ci hanno permesso di diventare una forte realtà internazionale, leader nel nostro settore.

Con questo spirito e con l'obiettivo di diventare il più autentico e sicuro punto di riferimento per la sicurezza di tutti i lavoratori è nato U-Power Group, un'impresa che vuole contribuire a migliorare la qualità della vita delle persone attraverso Dispositivi di Protezione sicuri, confortevoli, innovativi, sostenibili e dal design creativo e funzionale.

Il nostro importante percorso di crescita è il riflesso dell'impegno dei nostri dipendenti oltre che della qualità dei nostri prodotti. I risultati raggiunti ci rendono orgogliosi, ma per noi leadership significa soprattutto responsabilità. Ed è proprio in virtù di quest'ultima che abbiamo deciso di voler comunicare, con correttezza e trasparenza, attraverso indicatori qualitativi e quantitativi, ciò che il Gruppo ha fatto e sta facendo per perseguire uno sviluppo sostenibile del proprio business.

Le sfide del nostro tempo, dalla transizione energetica per la lotta ai cambiamenti climatici alla scarsità delle risorse naturali, esigono azioni tempestive e concrete. Nei prossimi anni sarà dunque importante saper modificare le proprie abitudini di consumo e ricercare metodi di produzione alternativi. Proprio per rispondere a quest'esigenza U-Power Group nel 2021 ha sviluppato due nuove linee di calzature antinfortunistiche certificate Carbon Neutral: U-Green e J-Respect. Un progetto ambizioso e di successo che ha richiesto intense attività di ricerca per lo sviluppo di nuovi materiali riciclati o ottenuti da



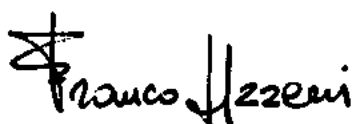
fonti rinnovabili e di tecnologie in grado di garantire la sicurezza del lavoratore e il rispetto dell'ambiente.

Tuttavia, il nostro crescente impegno per la Responsabilità Sociale di Impresa va oltre la sostenibilità ambientale e trova la sua naturale evoluzione nel cambiamento stesso del concetto di Gruppo attraverso il passaggio a società Benefit, ovvero un'azienda capace di conciliare gli obiettivi di profitto con l'innovazione del business in un'ottica sostenibile. Questo cambiamento ha comportato l'integrazione, a livello di Statuto, di chiari riferimenti al nostro impegno verso le persone, la comunità, il territorio, i beni e le attività socioculturali.

Abbiamo, così, deciso di continuare a porci nuovi e importanti obiettivi sia in ambito ambientale che sociale: attraverso il Piano di Sostenibilità abbiamo dato forma e concretezza ai nostri valori, declinandoli in una strategia integrata per la creazione di valore nel medio e lungo periodo, in quanto le tematiche della Responsabilità Sociale d'Impresa non rappresentano solo un dovere, ma una vera e propria missione finalizzata a costruire un modello di eccellenza nel mondo. Infatti, la sfida di oggi è crescere, contribuendo quotidianamente ad un cambiamento positivo a vantaggio della collettività, attraverso la promozione di iniziative e soluzioni che siano in grado di portare benessere alle comunità e ai territori in cui operiamo.

La strada intrapresa è ben definita, ma siamo consci che resta ancora molto da costruire. Per questo, continueremo a concentrare tutti i nostri sforzi nel rendere i nostri progetti sempre più sostenibili, consapevoli, oggi più che mai, che il benessere di tutti sia il senso ultimo del nostro agire.

Ed è con queste parole che vi auguro una buona lettura.



---

5.047

DIPENDENTI

+16% vs 2020

---

232 MLN€

DI VALORE ECONOMICO  
GENERATO E DISTRIBUITO

+34% vs 2020

---

88.068GJ

CONSUMO TOTALE  
DI ENERGIA DEL GRUPPO

+10% vs 2020 a seguito  
incremento produzione





# INDICE

<b>Valori e purpose</b>	<b>8</b>
<b>La società</b>	<b>9</b>
<b>1. U-Power Group: un'azienda, un safety partner</b>	<b>11</b>
1.1 Una storia di innovazione nella tradizione	14
1.2 Il business model	16
<b>2. Governance e strategia di Sostenibilità</b>	<b>21</b>
2.1 Il modello di governance	23
2.2 La gestione dei rischi	24
2.3 Il nostro impegno per la sostenibilità	27
<b>3. Innovazione e design italiani al servizio del cliente</b>	<b>31</b>
3.1 L'innovazione al servizio della sicurezza	33
3.2 La vostra sicurezza	36
<b>4. La nostra squadra</b>	<b>39</b>
4.1 Un'azienda di persone	41
4.2 Il sistema di remunerazione	44
4.3 Diversità e pari opportunità	45
4.4 La nostra sicurezza	46
4.5 Relazioni Industriali	49
4.6 Le comunità U-Power Group	49
<b>5. Ambiente al centro</b>	<b>51</b>
5.1 La tutela dell'ambiente nella nostra creazione di valore	52
5.2 La gestione degli impatti ambientali	53
<b>Nota metodologica</b>	<b>57</b>
I principi di reporting	58
I temi materiali	61
La metodologia di calcolo	61
Dati relativi al personale	62
Dati ambientali	62
I consumi energetici	62
Le emissioni di gas ad effetto serra	62
<b>GRI Content Index</b>	<b>65</b>
<b>Relazione della Società di Revisione</b>	<b>75</b>



# VALORI E PURPOSE



U-Power Group è una realtà in continua evoluzione che si pone l'obiettivo di costituire il più autentico e sicuro punto di riferimento per migliorare la qualità della vita delle persone che lavorano, offrendo un capitale di esperienza e conoscenza unico nel settore dei Personal Protection Equipment.

La nostra filosofia "Don't worry... be happy!" rispecchia la nostra Mission che da sempre è l'impegno verso chi indossa le calzature da lavoro U-Power: ogni singola calzatura è garanzia di vero comfort e funzionalità nel segno del puro design italiano.

**Ecco quindi spiegata la nostra filosofia di vita: don't worry, be happy!**

## RICERCARE L'ECCELLENZA

Cerchiamo sempre di fare meglio, come individui e come azienda. Non ci stanchiamo mai di imparare e di ridefinire le regole.



## FARE LEVA SULLA CREATIVITÀ

Siamo unici e non convenzionali. Diamo spazio al nostro genio interiore



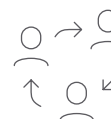
## CREDERE NEL DOMANI

Guardiamo alle sfide sempre orientati al futuro, continuando a cercare soluzioni sostenibili dove non sono ancora state trovate.



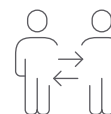
## COINVOLGERE LE PERSONE

Portare empatia, costruire fiducia per creare relazioni di lungo periodo.



## VIVERE LE DIVERSITÀ

Siamo sempre aperti ad accogliere voci differenti. Viviamo di molteplicità e dialoghiamo con tutte le generazioni.



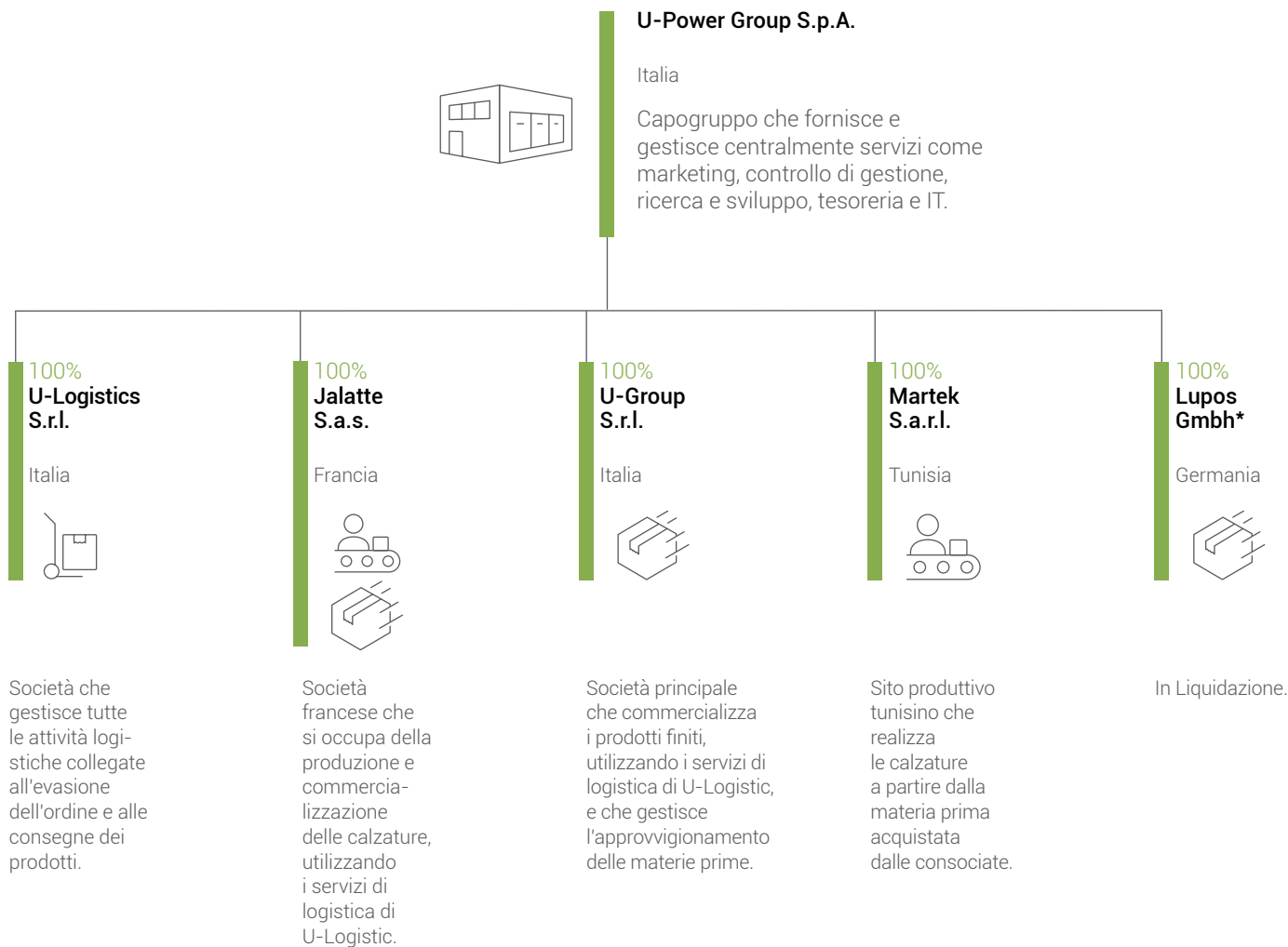
## PERSEGUIRE IL SUCCESSO SOSTENIBILE

Ricerchiamo l'eccellenza con la responsabilità di preservare l'ambiente e le risorse per le generazioni future.



# LA SOCIETÀ

La struttura e le Società del Gruppo al 31.12.2021 sono di seguito rappresentate:



## Legenda



Holding



Produzione



Vendite



Ricerca e Sviluppo



Acquisti materie prime



Logistica

**Sede legale** in Paruzzaro (NO) - Via Borgomanero 50

**Capitale sociale:** Euro 10.000.000 interamente versato

**Codice Fiscale e Registro Imprese di Novara** 08482990150

**Camera di Commercio di Novara** n. 163970 R.E.A.

\* In data 23 dicembre 2020 si è avviata la liquidazione della controllata tedesca Lupos GmbH, trasferendo l'attività commerciale ad U-Group S.r.l..









1

**U-POWER GROUP:  
UN'AZIENDA,  
UN SAFETY PARTNER**



---

# 1. U-POWER GROUP: UN'AZIENDA, UN SAFETY PARTNER

---

Scarpa Robin - Linea Red Leve.



U-Power Group (di seguito anche "U-Power") è stata fondata dall'imprenditore Pier Franco Uzzeni nel 2006, a Paruzzaro (Italia), sulla base dell'esperienza tramandata dal padre e maturata, poi, in 50 anni di attività nel settore delle calzature antinfortunistiche.

Da allora, il Gruppo è cresciuto fino a diventare uno dei principali attori del settore, leader del mercato italiano ed europeo di scarpe da lavoro, con ottimi risultati anche nel mercato dell'abbigliamento tecnico.

U-Power nasce, infatti, con l'obiettivo di diventare il punto di riferimento per la sicurezza dei lavoratori contribuendo a migliorare la qualità della vita delle persone, offrendo Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) sicuri, confortevoli, performanti e dal design accattivante.

Rispetto al 2020, il Gruppo è composto da 5 società, con sede in 6 paesi. Nello specifico, nel corso del 2021, si è finalizzata la fusione della controllata Altek Europe s.r.l. in U Group S.r.l.; mentre le società di intermediazione Granbis S.a.r.l. e Belbis

S.a.r.l. sono state fuse in Martek S.a.r.l. con effetto retroattivo al 1° gennaio 2021. Inoltre, in merito alla controllata Lupos GmbH è stata adottata la delibera di scioglimento il 23 dicembre 2020. Nel corso del 2021, infine, la consociata U-Group ha costituito le branch in Francia, Spagna, Germania e Inghilterra.

Questa rete internazionale è in grado di coprire tutte le fasi della catena del valore, dalla progettazione e prototipazione, alla produzione, fino alla vendita e al supporto verso i clienti, consentendo al Gruppo di gestire direttamente le due unità produttive, situate in Francia e Tunisia, e di mantenere un controllo efficace sulla qualità dei processi e dei prodotti nel rispetto dell'ambiente e delle proprie persone.

Nel corso del 2021, inoltre, il Gruppo ha modificato il proprio statuto societario, diventando una società Benefit, definita come un'azienda che persegue una o più finalità di beneficio comune e opera in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti di persone, comunità, territori e ambiente, beni ed attività culturali e sociali, enti e associazioni ed altri portatori di interesse.

## REGNO UNITO

Piattaforma logistica  
1 Branch

## GERMANIA

1 Branch

## FRANCIA

Sito produttivo  
1 Ufficio commerciale  
1 Branch

## ITALIA

Headquarter e piattaforma logistica  
1 Ufficio commerciale

## SPAGNA

1 Branch

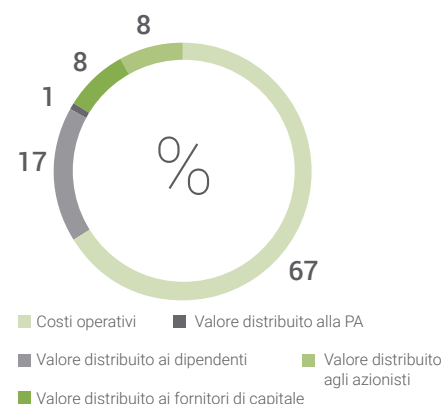
## TUNISIA

Sito produttivo

Situazione al 31.12.2021

VALORE ECONOMICO DIRETTO GENERATO E DISTRIBUITO (k€)	2019	2020	2021
<b>Valore economico generato</b>	<b>161.197</b>	<b>173.919</b>	<b>232.344</b>
Valore della produzione	161.048	173.818	232.303
Proventi finanziari	149	101	41
<b>Valore economico distribuito</b>	<b>147.825</b>	<b>144.205</b>	<b>207.515</b>
Costi operativi	98.412	102.619	139.189
Valore distribuito ai dipendenti	27.158	28.407	34.325
Valore distribuito ai fornitori di capitale	1.925	1.189	1.063
Valore distribuito alla PA	8.080	1.990	15.838
Valore distribuito agli azionisti	12.250	10.000	17.100
<b>Valore economico trattenuto</b>	<b>13.372</b>	<b>29.714</b>	<b>24.829</b>

Valore economico distribuito 2021





## 1.1 UNA STORIA DI INNOVAZIONE NELLA TRADIZIONE

*Una lunga storia  
di successo*



### Il focus sulle calzature di sicurezza

- Almar deposita il marchio Aimont, specializzato in scarpe antinfortunistiche. In questi anni che la produzione viene trasferita in Tunisia e si registra un significativo aumento di paia prodotte all'anno.

1988  
2000

1956  
1987

2000  
2005

### Almar, i primi anni

- Pier Franco Uzzeni rileva l'azienda italiana Almar fondata nel 1950 dal padre a Soriso (NO). La produzione si concentra sulle scarpe antinfortunistiche, ma parallelamente vengono prodotte anche scarpe sportive, di marchi come Puma e Adidas.

### Il consolidamento

- Pier Franco Uzzeni vende le quote di maggioranza di Almar al fondo di investimento CVC. Almar viene consolidata con i principali concorrenti europei Jallatte e Lupos per creare il Gruppo JAL. Uzzeni diventa CEO del Gruppo.

Gruppo Jal





### Creazione di U-Group

- Nel 2005, Pier Franco Uzzeni lascia il Gruppo JAL e fonda U-Power con l'obiettivo di produrre e distribuire scarpe antinfortunistiche con il proprio marchio, conquistando fin da subito una posizione di leadership nel mercato europeo.

### La nuova era tecnologica

Sono gli anni di maggior crescita del Gruppo:

- U-Power lancia le nuove rivoluzionarie linee con tecnologia Infinergy® di BASF.
- I dati finanziari del Gruppo registrano una crescita per tutti i marchi.
- Nel 2020, con un fatturato in ulteriore crescita a circa 173 milioni di euro, si raddoppiano i livelli raggiunti nel 2014.

2006  
2013

2017  
2020

2013  
2017

2021



### Acquisizione e rilancio di JAL Group

- Nel 2013, U-Power leader del settore, acquisisce i principali asset e marchi di JAL Group (Jallatte, Aimont e Lupos), fondando così U-Power Group.
- Nel 2017 i dati finanziari del Gruppo registrano una crescita sostenuta soprattutto grazie all'introduzione della linea Red Lion e ai i primi risultati della ripresa dei marchi acquisiti.

### Una nuova sfida

Il 2021 è un anno ricco di novità:

- U-Power diventa Società Benefit, modificando il proprio assetto societario per sottolineare l'impegno del Gruppo nella creazione di un impatto sociale e ambientale positivo.
- Lancio delle linee U-Green e J-Respect, le prime calzature da lavoro totalmente Carbon Neutral.



## 1.2 IL BUSINESS MODEL

La gestione integrata dell'intera catena del valore, dalla Ricerca & Sviluppo (R&S) alla produzione e alla commercializzazione, garantisce la flessibilità e la rapidità di risposta alle esigenze del mercato.

Il punto di forza di U-Power Group è rappresentato dalla capacità di sviluppare prodotti innovativi, sicuri e tecnologicamente all'avanguardia. Grazie alla gestione integrata dell'in-

tera catena del valore, dalla Ricerca & Sviluppo (R&S), alla produzione presso gli stabilimenti in Tunisia e Francia, fino alla commercializzazione, il Gruppo si distingue per la sua adattabilità e rapidità di risposta alle variazioni di mercato. Per le calzature di fascia più bassa e per l'abbigliamento da lavoro, il Gruppo ricorre a produttori asiatici attentamente selezionati, che rispettano i livelli di qualità alla base di tutti i prodotti U-Power.



**Logistica:** la rete capillare e multicanale del Gruppo e le due piattaforme logistiche, in Gran Bretagna e Italia, gestiscono la spedizione di oltre 20.000 paia al giorno e garantiscono l'evasione dell'ordine in sole 24 ore. La gestione logistica risulta così efficiente, flessibile e perfettamente allineata con le esigenze dei clienti: il 98% degli ordini è pronto per essere consegnato on time.



**R & S:** le attività sono condotte, presso i due centri di R&S a Trani e Paruzzaro, con l'obiettivo di migliorare e efficientare gli standard qualitativi e tecnologici dei prodotti, nonché innovare costantemente i modelli e lo stile. Lo sviluppo dei prodotti include più fasi tra cui:

- ideazione e design
- prototipazione e creazione
- controllo e testing di conformità
- approvazione del nuovo modello.



**Supply chain:** il Gruppo svolge un'attenta attività di ricerca, qualificazione e monitoraggio dei propri fornitori, in merito alla loro affidabilità dal punto di vista tecnico e qualitativo, nonché sugli aspetti finanziari al rispetto delle consegne. Lo screening dei fornitori include:

- Analisi finanziarie
- Questionari di valutazione
- Verifica delle certificazioni



**Lavorazione, produzione e assemblaggio:** le calzature vengono realizzate presso gli stabilimenti siti in Tunisia (che copre l'87% della produzione) e in Francia (che copre il 6% della capacità produttiva per una produzione giornaliera di circa 1.000 paia). Presso lo stabilimento francese, si concentrano le attività di assemblaggio delle soles con le tomaie prodotte in Tunisia, dove sono collocati impianti all'avanguardia che consentono una produzione giornaliera di circa 13.000 paia

A seguito dell'assemblaggio, il Gruppo provvede a collaudare la qualità delle calzature e l'efficienza del processo produttivo.



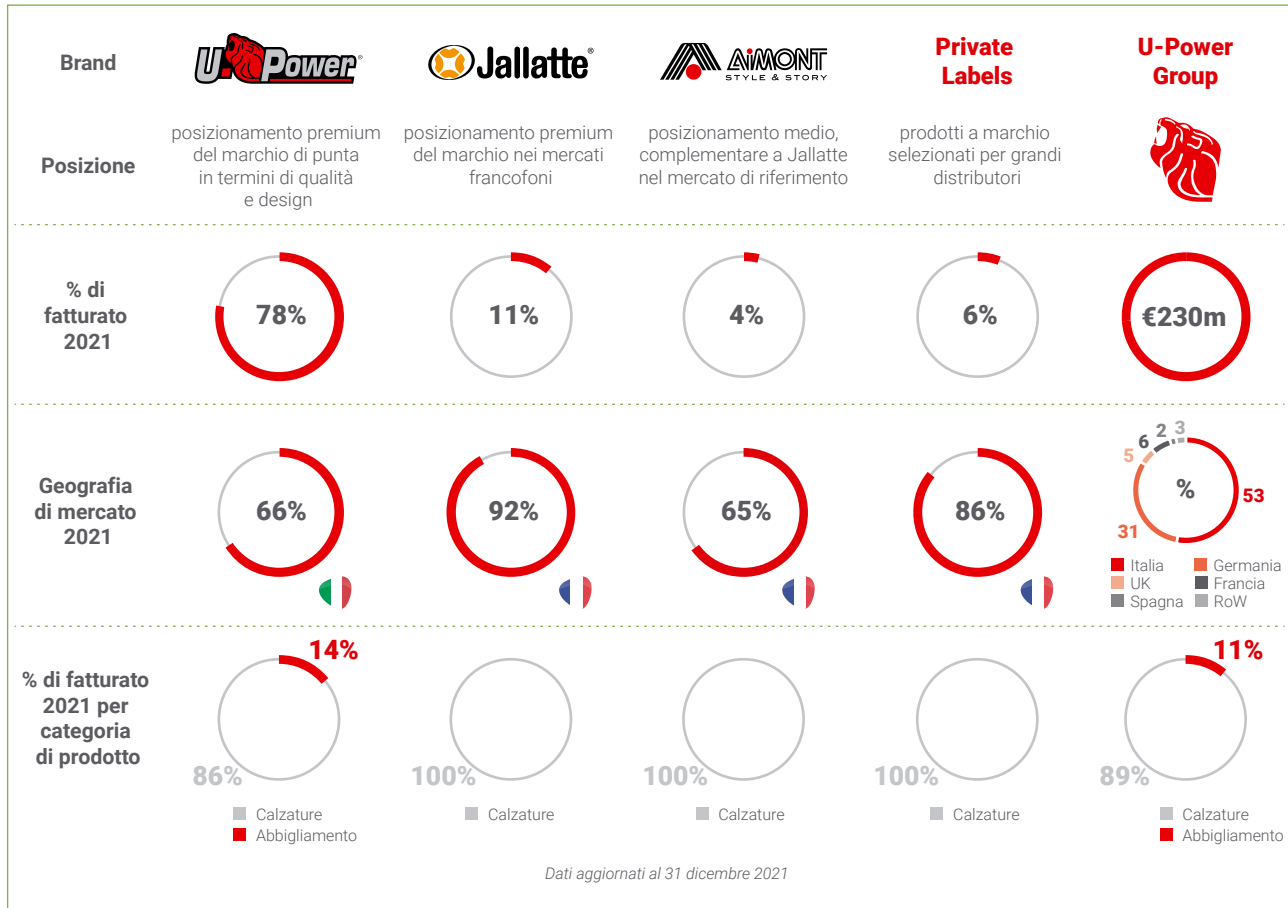
**Vendita, gestione della clientela e marketing:** il Gruppo commercializza i propri prodotti prevalentemente tramite distributori e rivenditori (oltre 9.000 nel 2021), attraverso i quali i prodotti vengono poi venduti agli utilizzatori finali. Inoltre, tramite i propri canali di vendita, U-Power si rivolge direttamente ai clienti cercando di rispondere prontamente alle loro esigenze e bisogni.

U-Power Group crea consapevolezza del marchio direttamente nel consumatore finale, attraverso una politica di marketing centrata su campagne di sponsorizzazione in trasmissioni televisive <prime time>, sui social media e di società sportive.

*Polo Way Db - Linea Enjoy.*







## FCS - FATTORI CRITICI DEL SUCCESSO DI U-POWER GROUP

Elementi chiave della strategia U-Power Group alla base del suo successo competitivo: "Perché il cliente acquista il prodotto U-Power Group e non altri?". I FCS possono essere sintetizzati come segue:

- Catena del valore integrata con piattaforma logistica flessibile
- Riconoscibilità del marchio
- Percezione del valore da parte del consumatore nei confronti del prodotto acquistato, rispetto all'origine di produzione del prodotto stesso
- Contenuto tecnologico e di design della calzatura antinfortunistica in relazione a differenti "occasioni d'uso", differenziato in relazione ai mercati e paesi di destinazione
- Qualità del servizio nei confronti del cliente/distributore: capacità di garantire tempi ridottissimi di consegna ed evasione dell'ordine e di "refill" dell'assortimento dei clienti in termini di ampiezza e profondità di gamma
- Portafoglio ben diversificato di marchi complementari con un'ampia gamma di prodotti
- Portafoglio clienti altamente diversificato



## FOCUS ANALISI DI SETTORE: DATI E PREVISIONI DI CRESCITA

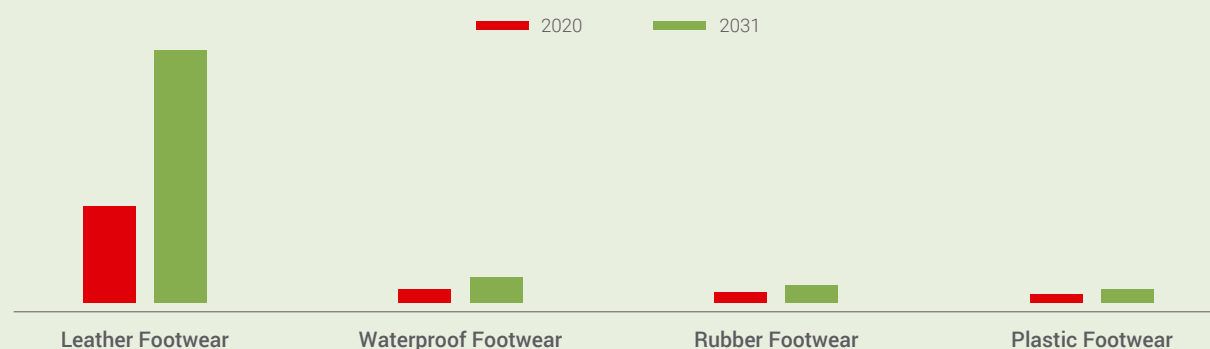
Recenti studi di mercato evidenziano come nel settore della produzione dei DPI le calzature di sicurezza abbiano rappresentato il 11% del fatturato nel 2020.

In base alle informazioni disponibili, è stata sviluppata la curva di analisi 2021/2025 che mostra una previsione di crescita costante della quota di fatturato, principalmente trainata da un maggior impiego dei DPI nel settore produttivo, nell'edilizia, nel trasporto e nel settore sanitario.

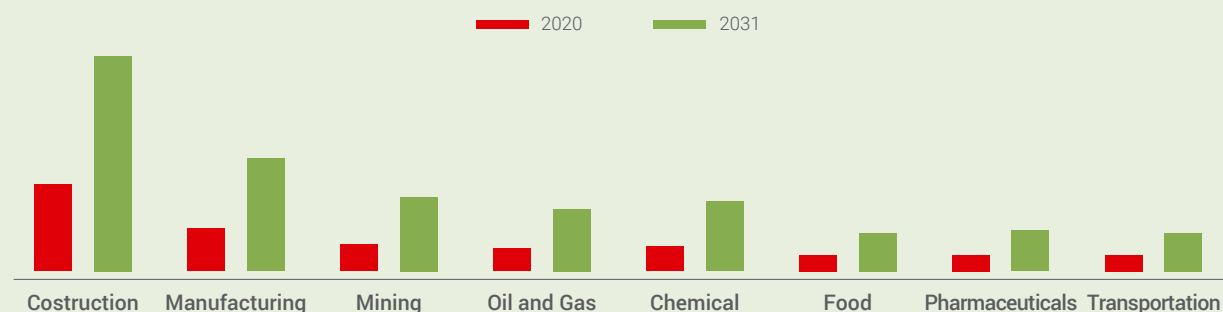
L'aumento della domanda di mercato viene principalmente attribuito ad una maggiore e più rigorosa applicazione degli obblighi legati alla salute e sicurezza nei settori industriali nonché da una crescente consapevolezza del ruolo delle calzature protettive nel ridurre gli infortuni sul lavoro, soprattutto per quanto riguarda le calzature antinfortunistiche con proprietà antiscivolo e di scarico elettrostatico.

Da un focus dedicato ai materiali utilizzati nella produzione di scarpe antinfortunistiche, si evidenzia come le calzature in pelle hanno rappresentato la quota di mercato più alta nel 2020, ma, tra il 2020 e il 2031, si prevede una crescita più rapida delle calzature composte da materiali sintetici, dovuta alla loro resistenza alle basse temperature, alle radiazioni UV e alla loro impermeabilità. Dal punto di vista settoriale, invece, è l'edilizia il settore in cui si prevede il maggiore aumento nell'impiego delle calzature antinfortunistiche. Infine, a livello di geografia di mercato, il Nord America continuerà a dominare e a crescere ad un ritmo costante, seguito dall'Europa, principalmente grazie al crescente fenomeno di industrializzazione che interessa il Regno Unito e la Germania.

### PREVISIONI DI VENDITA PER TIPOLOGIA DI MATERIALE



### PREVISIONI DI VENDITA PER SETTORE











2

# GOVERNANCE E STRATEGIA DI SOSTENIBILITÀ



## 2. LA STRATEGIA DI SOSTENIBILITÀ U-POWER

In un contesto sempre più attento agli impatti che i processi industriali producono su società e ambiente, U-Power Group ha deciso di impegnarsi per fare della sostenibilità una vera e propria missione, diventando così un modello di eccellenza nel settore. Per rispondere a questa nuova sfida il Gruppo ha deciso di strutturare il proprio business attraverso l'adozione di una strategia integrata, in grado di coniugare la crescita economica con un percorso di sostenibilità sociale e ambientale.

Il Piano di sostenibilità del Gruppo contribuisce agli obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile individuati dall'ONU, che puntano alla salvaguardia del pianeta e al benessere dei suoi abitanti, e declina gli impegni del Gruppo in azioni concrete capaci di creare valore nel lungo periodo. U-Power Group ha così deciso di rispondere ad alcune delle sfide globali in materia

di sostenibilità e declinare gli impegni assunti attraverso i 5 SDGs. Per allineare le attività e gli impegni di U-Power Group agli obiettivi definiti dall'Agenda 2030, sono stati inoltre utilizzati i 169 target che identificano, per ciascun SDG, gli obiettivi di dettaglio da raggiungere e le relative disclosure qualitative e quantitative ad essi collegati<sup>1</sup>.

Il Gruppo ha intrapreso un percorso di definizione di obiettivi e iniziative a partire dall'analisi dei trend di settore, delle best practices e dal contesto normativo, e dall'individuazione delle aree di miglioramento. I pilastri del Piano di Sostenibilità del Gruppo U-power sono in linea con quanto definito a livello di statuto come società Benefit: la protezione del pianeta, la promozione della sicurezza e del benessere delle persone, il valore delle persone, lo sviluppo la valorizzazione delle comunità all'interno delle quali l'azienda opera.

### U-Circular&Carbon

Consapevoli dei nostri impatti e della necessità di azioni imminenti e concrete per la salvaguardia del pianeta, ci dedichiamo all'implementazione di un **modello circolare** che coinvolga tutte le *operations* del Gruppo, dai processi produttivi alla progettazione dei prodotti. Ci impegniamo nella ricerca di soluzioni innovative volte all'efficientamento energetico e alla **riduzione delle emissioni** di gas serra.



### U-Innovation Safety

Siamo costantemente alla ricerca di tecnologie all'avanguardia, capaci di garantire lo **sviluppo di prodotti** innovativi, in grado di coniugare massima qualità, elevati standard di sicurezza e minimizzazione degli impatti ambientali: dalla riduzione degli scarti, al recupero e riutilizzo dei materiali, alla riduzione dei consumi energetici e delle emissioni.



### U-People

Crediamo che il successo del Gruppo si fondi sulle competenze e sul valore delle nostre persone. Investiamo, per questo, grandi energie nella selezione dei migliori talenti, nella loro crescita professionale, nella promozione del benessere, nello sviluppo di un ambiente di lavoro stimolante e inclusivo. Favoriamo lo sviluppo formativo e professionale delle nostre persone, e ci dedichiamo ogni giorno all'eliminazione di qualsiasi forma di discriminazione, al fine di assicurare uguaglianze e pari opportunità a tutti i dipendenti.



### U-Community

Promuoviamo lo **sviluppo e la valorizzazione delle comunità**, con l'obiettivo di contribuire in modo attivo alla creazione di valore per il territorio in cui U-Power Group opera.

Ci impegniamo a **creare, sostenere, sviluppare progetti e partnership** con entità nazionali o straniere, pubbliche o private.







<sup>1</sup> Business Reporting on SDGs – An analysis of the Goals and Targets (GRI and UN Global Compact)

## 2.1 IL MODELLO DI GOVERNANCE

### GOVERNANCE DEL GRUPPO

Nel corso del 2021, il Gruppo U-Power, diventando Società Benefit, ha inserito all'interno del proprio statuto societario gli obiettivi di beneficio comune da seguire durante l'eserci-

zio delle proprie attività, al fine di operare in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti delle persone, del territorio, dell'ambiente e degli altri portatori di interesse.

 <p><b>La protezione del pianeta</b></p>	<p>La ricerca sistematica e l'implementazione di soluzioni innovative in grado di fronteggiare le sfide ambientali globali, che abbiamo l'obiettivo di limitare gli impatti ambientali promuovendo una cultura di utilizzo responsabile delle risorse e considerando l'intero ciclo di vita del prodotto. A tal fine, la società si pone l'obiettivo di:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. minimizzare il proprio impatto sui cambiamenti climatici, facendosi parte attiva per il loro contrasto,</li> <li>2. favorire lo sviluppo di pratiche di economia circolare sia durante la fase di creazione che di utilizzo a fine vita dei propri prodotti.</li> </ol>
 <p><b>La promozione della sicurezza e del benessere delle persone</b></p>	<p>U-Power Group si impegna nel continuo miglioramento delle caratteristiche tecniche e qualitative dei propri prodotti che si configurano come Dispositivi di Protezione individuale per contribuire a migliorare la sicurezza sul lavoro, la qualità della vita ed il benessere delle persone.</p>
 <p><b>Il valore delle persone</b></p>	<p>U-Power Group si impegna a perseguire la creazione delle migliori condizioni possibili per attrarre, far crescere e trattenere persone di talento. Persegue l'impegno di sostenere pratiche e spazi di lavoro a misura di tutti per creare una cultura inclusiva e flessibile.</p> <p>Il Gruppo si impegna a garantire pari dignità ed opportunità a tutte le persone a prescindere del Paese di origine, cultura o religione di appartenenza, dal genere all'orientamento sessuale, delle opinioni politiche e da ogni altra caratteristica e stile personale.</p>
 <p><b>Lo sviluppo e la valorizzazione delle comunità all'interno delle quali il Gruppo Opera</b></p>	<p>U-Power Group favorisce lo sviluppo culturale, sociale ed economico delle comunità nelle quali opera, sia a livello internazionale che locale, con iniziative di sensibilizzazione sui temi dello sviluppo sostenibile e del bene comune.</p> <p>Nel perseguimento del proprio oggetto sociale e nel rispetto dei principi che ispirano i propri obiettivi, il Gruppo si impegna a creare, sostenere e sviluppare progetti e partnership con entità nazionali o straniere, pubbliche o private.</p>

Legalità, trasparenza, correttezza, imparzialità, integrità, reciproco rispetto e valorizzazione delle risorse umane sono invece i valori e i principi etici che hanno caratterizzato U-Power Group fin dalla sua fondazione, contribuendo a farlo diventare uno dei principali attori nel mercato delle calzature di sicurezza.

Tali principi, riassunti nel Codice Etico di U-Power Group approvato nel 2021, sono applicati a tutte le società del Gruppo affinché vengano osservati da organi sociali, dipendenti e da tutte le persone coinvolte nel perseguimento degli obiettivi aziendali.

Il modello di governance a tutela del valore del Gruppo U-Power è strutturato su due principali organi:

- Consiglio di Amministrazione (CdA), l'organo amministrativo incaricato di provvedere alla corretta gestione aziendale e di guidare la società nel raggiungimento dei propri obiettivi strategici e organizzativi;
- Collegio Sindacale con il compito di vigilare sull'osservanza della legge e controllare l'adeguatezza della struttura organizzativa e del sistema di controllo interno della Società.

Il Consiglio di Amministrazione, in carica al 31 dicembre 2021, comprende complessivamente 1 Presidente e 2 Consiglieri.

## MEMBRI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE<sup>2</sup>

(al 31 dicembre 2021)

<b>Presidente</b>	Pier Franco Uzzeni
<b>Consiglieri</b>	Michela Lacota Giovanni Falco

Il Collegio Sindacale è stato nominato dall'assemblea degli azionisti tenutasi a marzo 2021 e rimarrà in carica fino all'approvazione del bilancio d'esercizio 2023.

A marzo 2021, inoltre, U-Power Group ha adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/01, applicandolo a tutte le sedi italiane del Gruppo. L'approvazione di tale Modello organizzativo è stata seguita da una attività di mappatura dei rischi di commissione dei reati rilevanti secondo il D.lgs. 231/2001, alcuni dei quali vengono ritenuti importanti anche sotto il profilo della sostenibilità, tra cui la lotta alla corruzione attiva e passiva, la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nonché la tutela dell'ambiente. Le regole e i presidi dei Modelli organizzativi delle società italiane, oltre a quelli già previsti dal Codice Etico, costituiscono la base per la gestione delle tematiche di responsabilità sociale.

Infine, vista l'applicabilità dei Modelli 231 al solo territorio italiano, U-Power Group si è dotato di una policy anticorruzione estesa a tutte le società del Gruppo, anche aventi sede legale estera, con lo scopo di prevenire fenomeni di corruzione da parte e nei confronti di tutto il personale U-Power Group a maggiore garanzia di tutti gli stakeholder.

Al 31 dicembre 2021, come nel corso degli esercizi precedenti, non sono state ricevute segnalazioni rilevanti riguardanti incidenti di corruzione o sanzioni per non conformità a leggi e regolamenti in ambito sociale o economico. Nel corso del triennio, 2019-2021, inoltre, non si sono verificati episodi di discriminazione.

<sup>2</sup> I membri del Consiglio di Amministrazione hanno un'età superiore a 50 anni.

## LA GOVERNANCE DI SOSTENIBILITÀ

Nel 2020, U-Power Group ha intrapreso un percorso di impegno sui temi della Responsabilità Sociale d'Impresa (CSR), al fine di rendere il business più etico attraverso la conciliazione di aspetti legali e finanziari con quelli sociali ed ambientali del territorio, alla luce delle opportunità che ne possono derivare a favore dell'azienda e di tutti i propri stakeholder.

## 2.2 LA GESTIONE DEI RISCHI



Nel corso del 2020, U-Power Group ha svolto un'analisi dei rischi non finanziari che sono stati identificati, classificati e successivamente valutati qualitativamente sulla base delle modalità di gestione e mitigazione in essere.

I rischi sono stati identificati sulla base delle risultanze di un'analisi di benchmark, delle interviste svolte con il management e delle analisi di contesto. Nello specifico, sono state analizzate le informative non finanziarie di alcune società appartenenti al settore fashion e footwear, al fine di identificare i principali rischi. Successivamente, sono state approfondite le principali aree di rischio e le modalità di gestione e mitigazione che caratterizzano i diversi ambiti di sostenibilità, attraverso delle interviste al management e all'analisi dei documenti interni del Gruppo.

L'analisi dei rischi di sostenibilità è stata integrata insieme all'analisi dei rischi finanziari, svolta durante il corso del 2021, che ha identificato 21 rischi connessi alle attività di U-Power Group, suddivisi in quattro macroaree: rischi operativi, di compliance, finanziari e strategici.



Di seguito vengono riportati i rischi di sostenibilità identificati e collegati a tre macroaree di sostenibilità: aspetti legati all'occupazione, aspetti ambientali e aspetti sociali.

Area	Rischio	Descrizione del rischio	Modalità di gestione e mitigazione
 <b>Occupazione</b>	<b>Incapacità di retention dei dipendenti</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumento dei tassi di turnover come conseguenza dell'assenza di politiche di welfare e sviluppo dei dipendenti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'elevata fidelizzazione del personale testimonia un adeguato welfare anche in assenza di politiche formalizzate</li> </ul>
	<b>Mancanza di personale adeguatamente qualificato e carenza di expertise nei lavoratori</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assenza di adeguate competenze sia tecniche che manageriali dei dipendenti</li> <li>• Incapacità di trasmissione del know-how aziendale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presenza di formazione on the job dei lavoratori appartenenti a tutte le funzioni aziendali</li> </ul>
	<b>Incapacità di garantire la salute e la sicurezza dei dipendenti</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mancata osservanza, da parte del personale, di policy/procedure/legislazione inerente la salute e sicurezza sul lavoro</li> <li>• Mancato aggiornamento delle procedure di sicurezza a fronte di nuovi rischi o obblighi normativi</li> <li>• Infortuni sul luogo di lavoro di dipendenti o lavoratori esterni</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presenza di un sistema di gestione certificato secondo lo standard ISO 45001 (Tunisia)</li> <li>• Utilizzo di impianti e macchinari in linea con le norme di legge e i più recenti parametri di sicurezza</li> </ul>
	<b>Casi di discriminazione, disegualianza o mancato rispetto delle pari opportunità</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mancato rispetto delle pari opportunità o di altre disegualianze nel personale lavoratore</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Codice Etico</li> </ul>
	<b>Assenza di strumenti per la continuità del business nelle funzioni chiave</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assenza di piani di successione per le funzioni chiave aziendali o di altri strumenti di mitigazione</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avviato un progetto per la selezione di figure professionali qualificate per rafforzare l'attuale gruppo di manager aziendali</li> </ul>
 <b>Ambiente</b>	<b>Incapacità di soddisfare richieste e pressioni da parte dei clienti</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impossibilità di far fronte alle richieste dei clienti in termini di innovazione di prodotto (ad es. prodotti a ridotto impatto ambientale, utilizzo di materiali riciclati e riciclabili)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sviluppo di una linea di prodotto a ridotto impatto ambientale (U-Green e J-Respect)</li> </ul>
	<b>Gestione non adeguata dei rifiuti</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mancata osservanza dei requisiti normativi</li> <li>• Impatti ambientali legati ad una non corretta gestione dei rifiuti</li> <li>• Danni reputazionali dovuti a una scorretta gestione dei rifiuti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presenza di un sistema di gestione certificato secondo lo standard ISO 14001 (Tunisia)</li> </ul>
	<b>Mancato rispetto della normativa ambientale lungo la catena di fornitura</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mancata osservanza dei requisiti normativi</li> <li>• Impatti ambientali legati ad una non corretta gestione ambientale da parte dei fornitori</li> <li>• Danni reputazionali dovuti agli impatti ambientali generati dai propri fornitori</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Visite in sito presso gli stabilimenti dei fornitori, ad opera della funzione Acquisti di Gruppo, legate alla qualità delle materie prime acquistate</li> </ul>
	<b>Gestione non adeguata dei consumi energetici</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mancata opportunità di riduzione dei costi operativi attraverso l'implementazione di progetti di efficientamento energetico</li> <li>• Impreparazione ad evoluzioni normative (ad es. aumento del costo dell'energia)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presenza di un sistema di gestione certificato secondo lo standard ISO 14001 (Tunisia)</li> </ul>

continua >>

<< segue

Area	Rischio	Descrizione del rischio	Modalità di gestione e mitigazione
 <b>Sociale</b>	<b>Casi di comportamenti corruttivi messi in opera o subiti dai lavoratori e dai fornitori</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Casi di comportamenti corruttivi attivi o passivi messi in opera dai dipendenti del Gruppo o dai fornitori</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Policy anticorruzione di Gruppo (approvata nel 2021)</li> </ul>
	<b>Mancato rispetto di norme e regolamenti nell'ambito della sicurezza di prodotto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mancata osservanza dei requisiti normativi</li> <li>Casi di difettosità di prodotto</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>I principali siti del Gruppo hanno implementato un sistema di gestione della qualità certificato secondo lo standard ISO 9001</li> <li>Il Gruppo monitora e gestisce periodicamente il rispetto delle certificazioni di prodotto legate alla sicurezza (ad es. ISO 20345)</li> </ul>
	<b>Mancato rispetto della normativa socioeconomica lungo la catena di fornitura</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mancata osservanza dei requisiti normativi</li> <li>Impatti legati ad una non corretta gestione dei diritti dei lavoratori, dei diritti umani e degli aspetti sociali da parte dei fornitori</li> <li>Danni reputazionali dovuti agli impatti generati dai propri fornitori in tali ambiti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La funzione Acquisti di Gruppo svolge visite in sito presso gli stabilimenti dei fornitori legate alla qualità delle materie prime acquistate</li> <li>Sono previsti dei questionari di valutazione dei fornitori</li> </ul>
	<b>Incapacità di proporre prodotti innovativi per tecnologia e in linea con i trend del mercato</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incapacità del Gruppo di essere motore di innovazione tecnologica in linea con le richieste del mercato e dello stato dell'arte del settore</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Investimenti in R&amp;S e continua ricerca di innovazioni di prodotto (ad es. nuovi materiali, design)</li> </ul>

Scarpa Matt - Linea Red Leve.

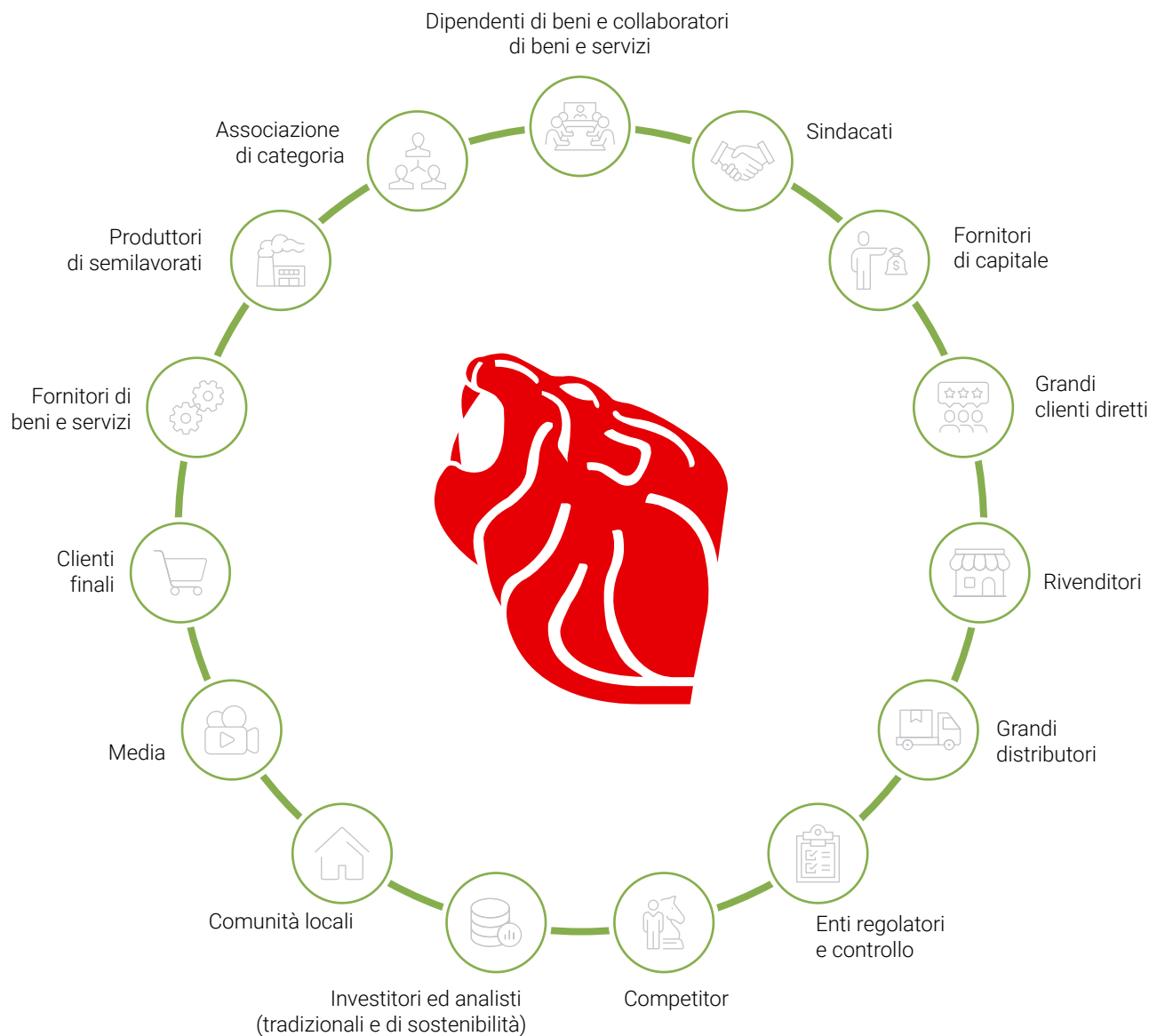


## 2.3 IL NOSTRO IMPEGNO PER LA SOSTENIBILITÀ

Il presente Report di Sostenibilità viene considerato come un canale attraverso cui comunicare le performance sociali e ambientali nonché per mantenere e migliorare costantemente la trasparenza verso tutti gli stakeholder di U-Power. Per questo motivo, sono stati individuati i prin-

cipali portatori di interesse del Gruppo e i temi più rilevanti da rendicontare all'interno del documento.

Per quanto riguarda la ricognizione degli stakeholder primari, il Gruppo ha svolto un'analisi che ha visto il coinvolgimento del management aziendale e ha portato alla definizione di 15 principali categorie di portatori di interesse, ossia coloro che possono influenzare o essere influenzati maggiormente dalle attività di U-Power Group (v. Nota Metodologica).





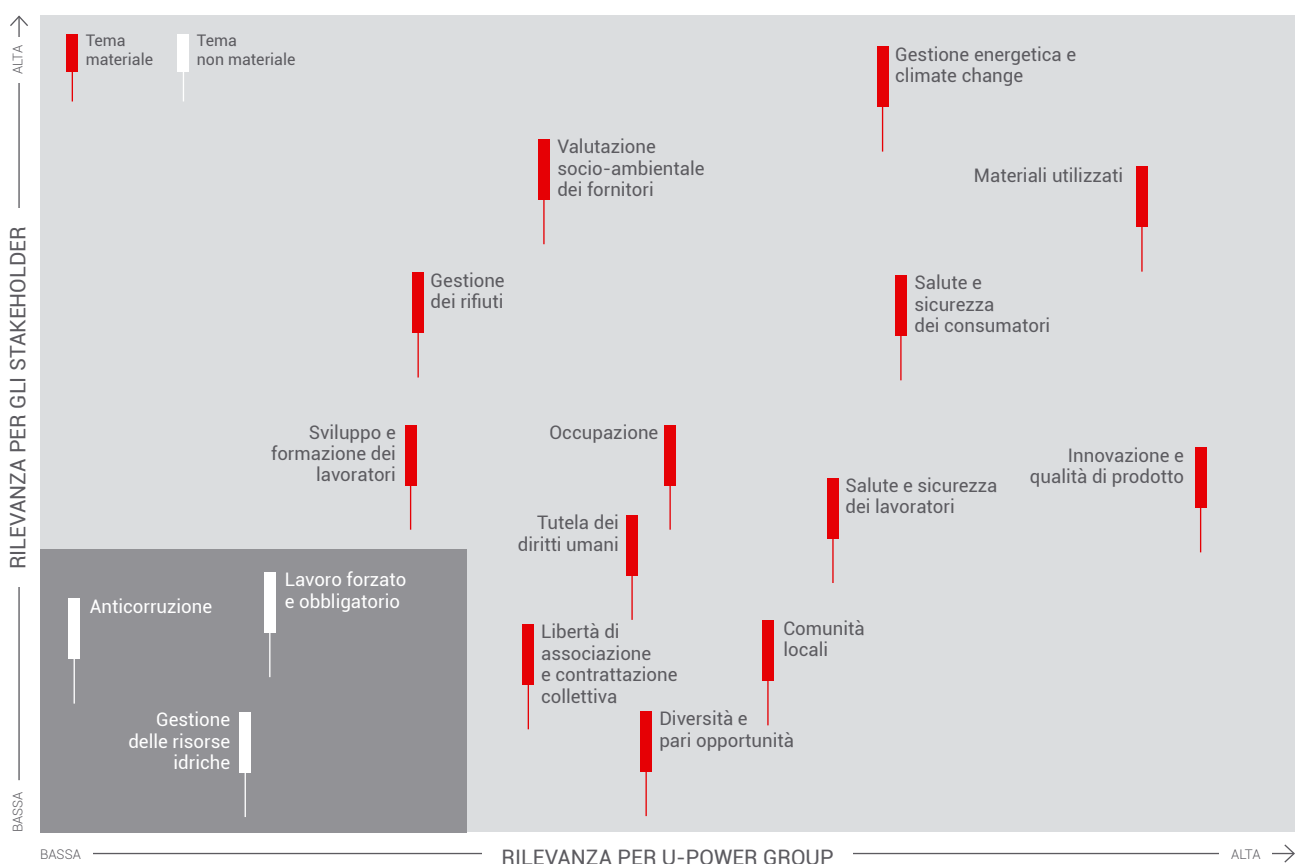
A partire dalla rendicontazione 2020, per la definizione della struttura e dei contenuti del Report di Sostenibilità, U-Power ha avviato un processo di riflessione strutturato sui temi di sostenibilità rilevanti per l'azienda e per i propri stakeholder, realizzando la prima analisi di materialità in linea con quanto richiesto da i GRI Standards.

Tra il 2021 e l'inizio del 2022 il Gruppo ha definito la propria analisi di materialità, consapevole dell'importanza strategica della matrice come strumento di identificazione e comunicazione dei temi più rilevanti e significativi sia per l'azienda sia per i suoi stakeholder. Nello specifico il procedimento è stato articolato nelle seguenti fasi:

- **Comprensione del contesto di riferimento:** sono stati analizzati i principali trend di settore e i trend di sostenibilità a livello globale. Inoltre, è stata impostata una ricerca di benchmark, individuando come parametri di riferimento i più importanti *peer* e *competitor* a livello nazionale ed internazionale.

- **Verifica dei cambiamenti interni:** è stata svolta un'analisi dei principali eventi evolutivi intercorsi all'interno del Gruppo, attraverso una serie di esami documentali. Quest'operazione ha consentito di ottenere una panoramica dettagliata sulle specificità del modello di business e di funzionamento interno, legati agli aspetti d'impatto ambientale e alla gestione delle risorse umane.
- **Coinvolgimento del top management:** è stato organizzato un workshop dedicato, coinvolgendo il top management aziendale al fine di valutare i possibili impatti, presenti e futuri, delle operazioni di U-Power sui temi oggetto emersi come potenzialmente rilevanti dalle analisi interne ed esterne.

A partire dalle valutazioni sopra elencate, quindi, è stata aggiornata la matrice di materialità che identifica i temi da considerare prioritari:



Rispetto al 2020, il tema *Comunità locali* è risultato materiale, in quanto pilastro fondamentale per il Gruppo U-Power e per le realtà in cui esso opera. Inoltre, i temi *Materiali utilizzati* e *Innovazione e qualità di prodotto* han-

no acquisito una maggiore rilevanza per il Gruppo U-Power alla luce delle numerose attività che hanno caratterizzato il 2021, tra cui il lancio delle linee Carbon Neutral U-Green e J-Respect.

Scarpa Robin - Linea Red Leve.











3

**INNOVAZIONE  
E DESIGN ITALIANI  
AL SERVIZIO  
DEL CLIENTE**



---

### 3. INNOVAZIONE E DESIGN ITALIANI AL SERVIZIO DEL CLIENTE

U-Power Group è costantemente alla ricerca di nuove tecnologie che rispondano ai principi della sostenibilità e che possano offrire una protezione a 360° nell'immediato, ma anche in grado di preservare la salute psico-fisica nel medio e nel lungo periodo, attraverso l'accurato studio dei movimenti. Dall'industria pesante alle condizioni climatiche estreme, i prodotti di U-Power Group rivolti all'antinfortunistica sono progettati per offrire al lavoratore il massimo del comfort e della sicurezza.

Il Gruppo opera in un contesto che non solo richiede la continua ricerca di soluzioni tecniche, ma che è anche sempre più consapevole dell'importanza della lotta contro l'inquinamento legato alle materie prime plastiche e della riduzione delle emissioni di CO<sub>2</sub>. Le aziende, infatti, sono chiamate a sviluppare nuovi processi produttivi: una sfida che U-Power Group ha deciso di raccogliere, impegnandosi nella costante ricerca di tecnologie in grado, non soltanto di rispondere alle necessità dei lavoratori, ma anche ai principi di sostenibilità.

---

*Felpa Jupiter - Linea Enjoy.*



## 3.1 L'INNOVAZIONE AL SERVIZIO DELLA SICUREZZA

Il Gruppo possiede due laboratori di R&S in Italia per la creazione di modelli e collezioni con i quali arricchire ogni anno la gamma dei propri prodotti. In particolare, nel corso degli ultimi anni, si è instaurata una proficua collaborazione con gli enti e le autorità che definiscono gli standard nel settore della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, attraverso un dialogo costante e lo sviluppo di progetti comuni.

Il Gruppo è, inoltre, costantemente impegnato nella ricerca di nuove materie prime rinnovabili o riciclate, al fine di

ridurre gli impatti ambientali nell'intero ciclo di vita dei propri prodotti, e nell'eliminazione di eventuali difetti di produzione per offrire un prodotto finito sempre più mirato per la tipologia di lavoro e adatto alle esigenze specifiche dei diversi settori.

Nel 2021 U-Power Group ha depositato 11 brevetti, relativi sia all'intera scarpa da lavoro, sia ad innovazioni sulle singole componenti della calzatura, arrivando così ad aver depositato un totale di 28 brevetti.

### PROGETTO U-GREEN & J-RESPECT

Nell'ambito della tutela dell'ambiente, U-Power Group ha deciso di impegnarsi in maniera distintiva, orientando la propria ricerca verso soluzioni antinfortunistiche sempre più ecosostenibili. In quest'ottica, il Gruppo ha lanciato le linee di calzature U-Green e J-Respect: un progetto ambizioso iniziato nel corso del 2020 e proseguito anche quest'anno con la produzione di ulteriori quindici modelli (dieci a marchio U-Power e cinque a marchio Jallatte), tutti certificati Carbon Neutral<sup>3</sup>.

Le due nuove linee di scarpe antinfortunistiche rappresentano il primo passo per conciliare i principi di sostenibilità con gli elevati standard di sicurezza, tipici del Gruppo U-Power. Le caratteristiche principali sono:

- **Suola:** antiabrasiva, antiolio, antiscivolo e antistatica, realizzata in poliuretano al 100% originato da materie prime rinnovabili, secondo il progetto biomass-balanced del Gruppo BASF.
- **Sistema anti-perforazione:** realizzato al 50% da materiali riciclati e totalmente "metalfree", garantisce una protezione anti-perforazione sul 100% della superficie poiché cucita direttamente sulla tomaia.
- **Sottopiede:** anatomico e antibatterico, è realizzato con il poliuretano sviluppato dal Gruppo BASF secondo il progetto *biomass-balanced*.

- **Tomaia:** realizzata con il 50% di materiale riciclato, garantisce le caratteristiche di robustezza e leggerezza della tecnologia PUTEK.
- **Fodera:** altamente traspirante, è costituita dal 66% di materiale riciclato a tunnel l'aria.
- **Stringhe:** al 100% in poliesteri riciclati.
- **Puntale:** resistente a 200 Joule (corrispondente ad una caduta di un peso di 20 kg da un metro di altezza o ad una compressione di circa 1,5 tonnellate).

Per l'ideazione di queste due linee, caratterizzate da un alto livello tecnologico e qualitativo che tiene conto del profilo emissivo, U-Power Group si è avvalso della collaborazione del Gruppo BASF il quale ha sviluppato un poliuretano originato al 100% da fonti rinnovabili e certificata REDcert<sup>2</sup> 4. Quest'ultima attesta l'utilizzo dell'approccio *biomass-balanced*, un sistema volto a garantire l'ecosostenibilità del prodotto finito.

Con l'obiettivo di ridurre le emissioni nelle fasi di progettazione e prototipazione dei modelli, la capogruppo U-Power Group S.p.A. ha deciso di acquistare energia da fonti rinnovabili presso le sedi di Paruzzaro (uffici e magazzino). Inoltre, da gennaio 2022 a dicembre 2024, il Gruppo adotterà

<sup>3</sup> La dichiarazione esplicativa della qualifica di "carbon neutrality" (Qualifying Explanatory Statements, QES), che dimostra che U-Power Group ha raggiunto la neutralità rispetto alle emissioni GHG relative alle quindici linee di calzature, è stata redatta in conformità allo standard PAS 2060:2014. La Carbon Footprint di tutti i modelli, invece, è stata effettuata in accordo con la ISO 14067:2018, norma internazionale che definisce i requisiti e le linee guida per la quantificazione dell'impronta carbonica dei prodotti, e considerando la Product Category Rules (PCR) relativa Leather Footwear (versione 2.11; Product Category Classification: UN CPC 2933), contenente le regole necessarie per rendere confrontabili gli studi LCA e le EPD riferite ai prodotti.

<sup>4</sup> REDCert<sup>2</sup> è una certificazione europea utilizzata per dimostrare che le materie prime a base fossile sono state sostituite da materiali sostenibili rinnovabili, utilizzando l'approccio del bilancio di massa.



una serie di azioni di miglioramento, definite a seguito di una diagnosi energetica, con l'obiettivo di ridurre le emissioni di CO<sub>2</sub> legate al ciclo di vita delle scarpe. Oltre alla diagnosi energetica, è stato svolto uno studio di fattibilità per l'installazione di un impianto fotovoltaico presso gli stabilimenti tunisini del Gruppo al fine di ridurre ulteriormente le emissioni legate all'utilizzo di energia elettrica.

In merito alle emissioni inevitabili associate alla produzione della linea U-Green e J-Respect, U-Power Group ha messo in atto un programma di off-setting, in linea con le best practice a livello internazionale, con l'obiettivo non solo di compensare le emissioni generate, ma anche di

promuovere benefici sociali ed economici per la comunità. Inoltre, al fine di comunicare il proprio impegno in modo trasparente e condividerlo a livello nazionale e internazionale, U-Power Group ha aderito a Carbon Footprint Italy, il programma italiano dedicato alla diffusione dei risultati ottenuti a seguito della quantificazione delle emissioni di gas a effetto serra di prodotti e delle loro riduzioni. La partecipazione è riservata alle sole organizzazioni che sono entrate in possesso di attestazione di terza parte accreditata relativa alla quantificazione delle emissioni e che hanno raggiunto emissioni nette di GHG pari a "zero" attraverso azioni di riduzione e attraverso l'acquisto di crediti di carbonio riconosciuti.

## RED LEVE

Nei primi mesi del 2022, U-Power Group ha lanciato la linea Red Leve, costituita da quindici modelli di scarpe antinfortunistiche superleggere, prive di semilavorati di origine animale e adatte a tutte le stagioni e agli ambienti sia umidi che secchi. I modelli sono stati ideati con lo scopo di ridurre il peso sulle gambe, consentendo di minimizzare il dispendio di energie durante il movimento del piede, con un beneficio generale all'intero organismo e una complessiva riduzione della percezione di stanchezza e gonfiore delle gambe a fine giornata.

Le scarpe antinfortunistiche della linea Red Leve donano leggerezza, garantendo tutta la sicurezza da sempre riconosciuta al marchio U-Power e prevista dalle normative europee. La suola in mescola poliuretanic di nuova generazione, unitamente al puntale Airtoe® Aluminium, hanno permesso di ridurre notevolmente il peso della calzatura superando tutti i test di protezione e sicurezza, a garanzia di un prodotto di qualità e altamente performante.

## INFINERGY®

Per la realizzazione di calzature all'avanguardia U-Power Group si è avvalsa ancora una volta della collaborazione con il leader mondiale della chimica, il Gruppo BASF, che ha messo appunto Infinergy®. La tecnologia Infinergy è un inserto della suola costituito da poliuretano espanso (TPU, *Expanded Thermoplastic Polyurethan*) in grado di restituire energia positiva offrendo al contempo un'alternativa leggera e ad alta resistenza per la camminata. Quest'innovativo materiale, concepito dal Gruppo BASF per il mondo dello sport, associa schiume costituite da particelle a cellule chiuse a quelle dei poliuretani termoplastici, garantendo così un'ammortizzazione dinamica.

U-Power ha brevettato l'inserimento di tale inserto in una calzatura antinfortunistica, consentendo all'utilizzatore

finale di mantenere livelli di energia più a lungo di qualsiasi suola tradizionale, assicurando leggerezza e libertà di movimento con la possibilità di ridurre disturbi muscolo scheletrici. Questo inserto elastico, visibile e tangibile, è caratterizzato da una capacità di resilienza conforme a DIN 53512<sup>5</sup>.

La suola, inoltre, dopo l'impatto, ritorna alla sua forma originale, conservando l'energia nella fase di aderenza al suolo e restituendola nella fase di movimento del piede fino al 55%. Grazie a questo effetto di rimbalzo, derivante dalla resilienza del materiale, chi indossa la scarpa consuma meno energia rispetto a prima.

<sup>5</sup> Norma tecnica emanata dal Deutsches Institut für Normung tedesco. In particolare, la norma 53512 fa riferimento alla determinazione della resistenza al rimbalzo della gomma utilizzando il pendolo di Schob.

## RED CARPET

Per fornire il giusto supporto al personale che lavora molte ore in posizione eretta, i laboratori R&S di U-Power Group hanno sviluppato delle calzature antinfortunistiche dedicate, volte a garantire il giusto supporto alla postura e rivitalizzando le aree interessate sottoposte a stress. La tecnologia Red Carpet, sviluppata in collaborazione con il Gruppo chimico BASF, è stata progettata per assorbire

e alleviare lo stress corporeo, riducendo i traumi derivanti dalla permanenza prolungata in stazioni di lavoro fisse. Il materiale utilizzato, totalmente privo di sostanze nocive, è in grado di riattivare la circolazione sanguigna e dare sollievo ad articolazioni, cervicale, lombi e supportare il lavoratore durante tutta la giornata lavorativa, garantendo comfort e sicurezza.



### QUALITÀ E SICUREZZA LUNGO LA CATENA DI FORNITURA

La qualità e l'affidabilità dei prodotti U-Power nasce dalla scelta di materiali eccellenti e controllati e da una corretta gestione della catena di fornitura. U-Power Group collabora con oltre 170 fornitori con cui ha instaurato relazioni solide e durature. In particolare, gli approvvigionamenti e i rapporti con i fornitori sono gestiti centralmente in Italia dalla società U-Group S.r.l., a seguito della fusione con Altek Europe.

U-Power Group effettua una serie di attività per assicurarsi che i materiali acquistati siano perfettamente conformi agli standard qualitativi richiesti e contrattualizzati. Il processo di selezione dei fornitori è di responsabilità delle singole funzioni e prevede la compilazione di un modulo che valuta sia aspetti generali (puntualità, rispetto delle tempistiche e dei contratti) sia tecnici (casi di non conformità, presenza di certificazioni, qualità dei prodotti).

Nel 2021, il 100% dei fornitori è stato sottoposto al sistema di valutazione interno definito da U-Power Group.

Il Gruppo ha inoltre avviato, nel corso del 2022, un processo di valutazione ambientale dei fornitori, attraverso l'invio di un questionario relativo alla presenza dei sistemi di gestione, la conformità alla normativa inerente alla gestione dei rifiuti, il rispetto delle autorizzazioni in vigore, la definizione di attività volte al risparmio energetico, la presenza di un piano di emergenza e lo svolgimento delle relative simulazioni.

I responsabili U-Power, inoltre, si recano periodicamente presso gli stabilimenti produttivi dei fornitori più rilevanti per controllare il processo di produzione e la qualità dei prodotti acquistati, al fine di verificare il prodotto acquistato ancora prima che venga spedito e ricevuto dalle sedi produttive o logistiche del Gruppo.

Alcune caratteristiche tecniche, come l'idrorepellenza dei tessuti acquistati, invece, vengono testate direttamente da tecnici specializzati presso i laboratori del Gruppo: se il materiale non dovesse risultare conforme a specifiche tecniche stabilite in fase di acquisto, U-Power Group invia una scheda di rapporto agli uffici italiani che, di conseguenza, comunicano al fornitore le eventuali procedure di reclamo.

Infine, ogni sei mesi il Gruppo chiede, a tutti i fornitori dei materiali che andranno poi a comporre la scarpa antinfortunistica U-Power Group, l'aggiornamento della certificazione secondo Regolamento Europeo REACH, che stabilisce le regole da rispettare per assicurare la protezione della salute dei consumatori e dell'ambiente tramite la registrazione, valutazione e autorizzazione di alcune sostanze chimiche utilizzate nei processi produttivi e contenute nei prodotti venduti, indicate nel Regolamento.

## 3.2 LA VOSTRA SICUREZZA

La sicurezza dei prodotti U-Power Group rappresenta il requisito imprescindibile per garantire la fiducia dei consumatori verso i propri prodotti. Il Gruppo ha come obiettivo quello di assicurare il massimo del comfort e della funzionalità dei propri articoli, al fine di migliorare le condizioni di lavoro, anche attraverso la riduzione dei rischi "invisibili" di alterazione fisica e della salute. Ai fini di garantire la massima qualità dei prodotti, il sito produttivo tunisino del Gruppo ha rinnovato nel 2021 la certificazione dei sistemi di gestione della qualità, secondo lo standard ISO 9001:2015, mentre per l'headquarter italiano è previsto il rinnovo triennale nella seconda metà del 2022. Secondo quanto previsto dalla norma, le due sedi hanno implementato un sistema di monitoraggio dei processi operativi legati alla gestione della qualità e al supporto al cliente, i quali rappresentano i punti di riferimento per un'organizzazione che intende pianificare, attuare, monitorare e migliorare i propri obiettivi.

Tutte le calzature U-Power Group, sia quelle commercializzate in mercati europei che in mercati extra-europei, sono certificate secondo la norma UNI EN ISO 20345:2011, che regola i requisiti generali che le calzature di sicurezza sono tenute a rispettare per garantire la massima tutela del lavoratore in fase di utilizzo. Tra i requisiti vengono specificati l'altezza minima della tomaia, la presenza di un puntale di protezione contro gli urti, di una fodera anteriore e di un sottopiede, che rappresentano caratteristiche imprescindibili affinché la scarpa possa essere classificata come "Calzatura di sicurezza". In aggiunta, in funzione del tipo di utilizzo, le calzature possono essere integrate con altre specifiche tecniche, come la lamina antiforo.

Oltre alle "Calzature di sicurezza", U-Power Group produce anche le "Calzature di protezione", certificate secondo la norma ISO 20346:2011 e le "Calzature da lavoro" o "professionali", normate dall'ISO 20347:2012. Le prime si distinguono dalle Calzature di sicurezza perché provviste, oltre che dei requisiti minimi, di un puntale di protezione inferiore contro gli urti con energia fino a 100 Joule. Le seconde, invece, non proteggono da rischi fisici, meccanici di impatto e compressione sulla punta del piede, in quanto non sono dotate di un puntale di protezione.

Questo sistema di certificazioni ISO viene assegnato e garantito da laboratori esterni, accreditati e tracciati attraverso un numero di identificazione. Le relative informazioni di conformità sono presenti e visibili su tutte le etichette che vengono apposte sulle calzature. Inoltre, l'etichetta contiene informazioni riguardo al mese e l'anno di fabbricazione, la classe di protezione, la norma di riferimento e la relativa conformità.

Il Gruppo per poter sempre assicurare l'alta qualità dei prodotti offerti presta la massima attenzione alla soddisfazione della propria clientela. Per questo U-Power Group lavora quotidianamente per tracciare ed analizzare tutte le possibili non conformità di prodotto, attenzionando in particolare tutti i casi di reso. Per ogni episodio, vengono svolte delle analisi statistiche volte a definire delle azioni di miglioramento qualitative nei prodotti. Nello specifico, l'azienda è solita aprire un processo di indagine al fine di comprendere, analizzare e risolvere la problematica intervenendo a livello progettuale, nel caso in cui i reclami siano relativi ad un problema specifico. Grazie a questo modello di gestione ed intervento, nel corso del triennio 2019-2021 non sono stati accertati casi significativi di non conformità di prodotto.



*Gilet Saturn Db - Bermuda Mercury Db - T-Shirt Fluo Of - Scarpe Ryder.*









4

LA NOSTRA  
SQUADRA

---

## 4. LA NOSTRA SQUADRA<sup>6</sup>

Per assicurare il proprio successo, il Gruppo U-Power si avvale di persone capaci di portare un valore aggiunto attraverso lo sviluppo delle competenze, l'esperienza professionale ed il know-how tecnico. Questi sono solo alcuni degli elementi che distinguono la gestione aziendale del Gruppo: al centro rimangono l'impegno e la forte passione che hanno da sempre contraddistinto la squadra, portandola a rispondere in maniera sempre più efficace alle alte richieste del mercato.

U-Power Group è consapevole dell'importanza delle proprie risorse ed è per questo che investe in maniera continuativa sulla ricerca e la selezione dei migliori talenti, nella crescita professionale delle proprie risorse e nella promozione del benessere dei dipendenti. In virtù di questo impegno, il Gruppo lavora costantemente per garantire un ambiente di lavoro sano, sicuro, meritocratico, collaborativo e inclusivo, dove le diversità sono valorizzate e dove ogni persona è messa nella condizione di esprimere al meglio le proprie capacità e il proprio talento.

---

*Gilet Dany Yf - polo Shine.*

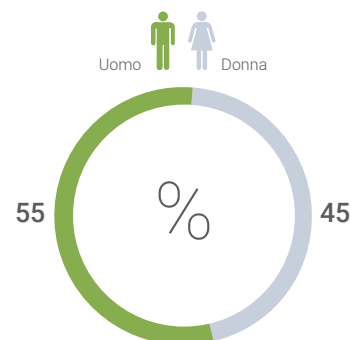


<sup>6</sup> I dati 2020 relativi al personale (e 2019 unicamente per le tematiche di salute e sicurezza) sono stati riesposti rispetto ai valori pubblicati all'interno del Bilancio di Sostenibilità 2020, grazie alla presenza di informazioni di maggior dettaglio rispetto a quanto considerato per il calcolo effettuato nell'anno passato.



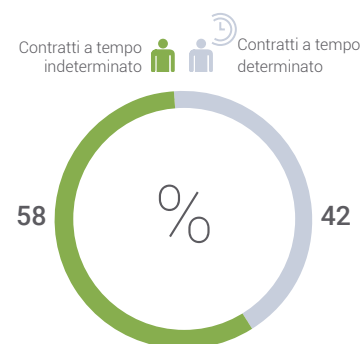
## 4.1 UN'AZIENDA DI PERSONE

Al 31 dicembre 2021 U-Power Group è composto da 5.047 dipendenti e circa 190 collaboratori<sup>7</sup>. Nonostante le conseguenze economiche dovute alla pandemia da Covid-19, l'organico è aumentato di 682 unità rispetto al 2020 (+16%).



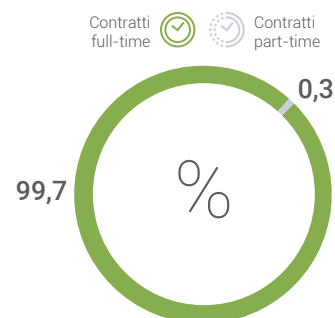
### DIPENDENTI PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE E GENERE

	Tempo indeterminato			Tempo determinato			Totale		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Uomini	1.252	1.302	1.511	1.063	1.063	1.287	2.315	2.365	2.798
Donne	1.090	1.259	1.410	894	741	839	1.984	2.000	2.249
<b>Totale</b>	<b>2.342</b>	<b>2.561</b>	<b>2.921</b>	<b>1.957</b>	<b>1.804</b>	<b>2.126</b>	<b>4.299</b>	<b>4.365</b>	<b>5.047</b>



### DIPENDENTI PER TIPOLOGIA PROFESSIONALE E GENERE

	Tempo indeterminato			Tempo determinato			Totale		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Uomini	2.311	2.361	2.793	4	4	5	2.315	2.365	2.798
Donne	1.975	1.989	2.240	9	11	9	1.984	2.000	2.249
<b>Totale</b>	<b>4.286</b>	<b>4.350</b>	<b>5.033</b>	<b>13</b>	<b>15</b>	<b>14</b>	<b>4.299</b>	<b>4.365</b>	<b>5.047</b>



La ricerca e la selezione del personale hanno un'elevata importanza per U-Power Group: il Gruppo, infatti, è fortemente convinto che la creazione di valore nel lungo periodo sia strettamente legata al proprio capitale umano. Questa forte convinzione si riflette anche nei numeri del Gruppo che anche nel 2021 hanno visto una crescita di 1.096 persone a fronte di sole 386 cessazioni<sup>8</sup>.

Il Gruppo si impegna quotidianamente, anche attraverso il proprio portale aziendale, ad attrarre e individuare persone di talento, capaci di distinguersi non solo per le competenze tecnico-professionali e manageriali, ma anche per le proprie qualità personali e relazionali, in sintonia con i valori di U-Power Group.

<sup>7</sup> Tale dato include tirocinanti, lavoratori autonomi, interinali e agenti.

<sup>8</sup> All'interno delle assunzioni sono conteggiati i 25 dipendenti di Altek Europe S.r.l. fusa in U-Group S.r.l. e i 3 dipendenti di Lupos GmbH.



Il processo di ricerca si sta espandendo sempre più verso profili internazionali ed eterogenei, sia per provenienza che per formazione, al fine di costruire un ambiente lavorativo basato su rapporti di collaborazione positivi, proficui e che consentano l'adattamento ad un contesto in continua e rapida evoluzione.

## NUMERO DI ASSUNZIONI E CESSAZIONI PER GENERE

	Assunzioni			Cessazioni		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Uomini	450	219	615	123	178	164
Donne	322	220	481	238	211	222
<b>Totale</b>	<b>772</b>	<b>439</b>	<b>1.096</b>	<b>361</b>	<b>389</b>	<b>386</b>

## NUMERO DI ASSUNZIONI E CESSAZIONI PER FASCE D'ETÀ

	Assunzioni			Cessazioni		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Meno di 30 anni	392	245	553	173	208	169
30-50 anni	361	187	496	176	161	185
Più di 50 anni	19	7	47	12	20	32
<b>Totale</b>	<b>772</b>	<b>439</b>	<b>1.096</b>	<b>361</b>	<b>389</b>	<b>386</b>

## TASSO DI TURNOVER IN ENTRATA E IN USCITA PER GENERE

	Tasso di turnover in entrata			Tasso di turnover in uscita		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Uomini	19%	9%	22%	5%	7%	6%
Donne	16%	11%	21%	12%	11%	10%
<b>Totale</b>	<b>18%</b>	<b>10%</b>	<b>22%</b>	<b>8%</b>	<b>9%</b>	<b>8%</b>

## TASSO DI TURNOVER IN ENTRATA E IN USCITA PER FASCE D'ETÀ

	Tasso di turnover in entrata			Tasso di turnover in uscita		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Meno di 30 anni	44%	68%	50%	19%	21%	15%
30-50 anni	12%	16%	14%	6%	6%	5%
più di 50 anni	6%	11%	9%	4%	8%	6%
<b>Totale</b>	<b>18%</b>	<b>25%</b>	<b>22%</b>	<b>8%</b>	<b>9%</b>	<b>8%</b>

Il Gruppo riconosce l'importanza dello sviluppo dei propri collaboratori. Per questo, nel corso degli anni, U-Power Group si dedica all'accrescimento delle capacità dei propri dipendenti e ad assicurarne le professionalità. Nel corso del 2021, le ore di formazione sono aumentate considerevolmente grazie ai numerosi corsi erogati agli apprendisti.

## ORE DI FORMAZIONE PER CATEGORIA PROFESSIONALE

	2019	2020	2021
Ore di formazione fornite ai Dirigenti	7	18	28
Ore di formazione fornite ai Quadri	85	183,5	126
Ore di formazione fornite agli Impiegati	165,5	56	1.267
Ore di formazione fornite agli Operai	41,5	56	148
<b>Totale</b>	<b>299</b>	<b>313,5</b>	<b>1.569</b>

## ORE DI FORMAZIONE PRO CAPITE PER CATEGORIA PROFESSIONALE

	2019	2020	2021
Ore di formazione pro capite per Dirigente	0,47	1,13	1,56
Ore di formazione pro capite per Quadro	2,58	6,80	4,34
Ore di formazione pro capite per Impiegato	1,49	0,47	10,56
<b>Ore di formazione pro capite per Operaio</b>	<b>0,01</b>	<b>0,01</b>	<b>0,03</b>

## ORE DI FORMAZIONE PER GENERE

	2019	2020	2021
Ore di formazione fornite alle donne	224,5	75,5	728
Ore di formazione fornite agli uomini	74,5	238	841
<b>Totale</b>	<b>299</b>	<b>313,5</b>	<b>1.569</b>

## ORE DI FORMAZIONE PRO CAPITE PER GENERE

	2019	2020	2021
Ore di formazione pro capite per donna	0,11	0,03	0,32
Ore di formazione pro capite per uomo	0,03	0,11	0,30

## 4.2 IL SISTEMA DI REMUNERAZIONE

Migliorare l'attività di un Gruppo significa anche creare e sviluppare un *employer brand* forte, capace di attrarre e selezionare talenti dall'esterno e di garantire un pacchetto retributivo equo, in linea con il mercato e con risultati raggiunti dai lavoratori. La definizione della remunerazione della popolazione aziendale prende in considerazione specifici criteri, tra cui il confronto con il mercato esterno e l'equità interna, le caratteristiche del ruolo e le responsabilità attribuite, nonché le competenze distintive delle persone, sempre in un'ottica di massima obiettività, al fine di evitare qualsiasi forma di discriminazione e rispettare i principi del Gruppo.

In U-Power Group la remunerazione è basata sull'integrazione dei valori minimi previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) tramite l'introduzione di accordi aziendali e benefici che vengono assegnati in base a criteri oggettivi, quali responsabilità e competenze. Inoltre, sono previsti dei premi per il raggiungimento degli obiettivi legati alle strategie di business del Gruppo.

Scarpa Gang - Linea Red 360.



Al fine di promuovere il merito all'interno dell'impresa, dietro proposta dei manager, possono essere proposti degli incrementi retributivi per i collaboratori. Queste proposte, successivamente valutate in appositi steering committee, prendono in considerazione i risultati delle valutazioni annuali, gli obiettivi raggiunti e il potenziale espresso nell'esercizio delle proprie mansioni, nonché il contributo alla creazione di valore del Gruppo, dell'equità interna e della competitività rispetto al mercato.

Nei Paesi in cui opera, U-Power Group offre, senza differenze tra uomini e donne, livelli salariali di ingresso uguali o superiori al minimo previsto dalla legge o dalla contrattazione collettiva, come evidenziato dall'analisi svolta nel 2020 sull'intera popolazione aziendale, inclusa la sede produttiva in Tunisia, dove la retribuzione è risultata essere superiore al 60% rispetto al minimo salariale.

Nel corso del 2021, il Gruppo ha stipulato un accordo sindacale in merito all'adeguamento della retribuzione dei dipendenti tunisini. Nello specifico, l'aumento è stato definito come un importo fisso anziché in percentuale, al fine di garantire una ripartizione più equa per gli operai, ed è stato associato ad una tantum retroattiva al fine di sostenere il personale in questo periodo di crisi, dovuto alla pandemia da Covid-19. Per i dipendenti a tempo determinato, i quali rappresentano oltre il 40% della forza lavoro in Tunisia, invece, sono stati riconosciuti un aumento e un bonus anche se di entità minore.

La retribuzione dei manager della forza vendita, infine, è composta da una quota fissa e una variabile che vengono adeguatamente bilanciate in base al contributo fornito agli obiettivi strategici del Gruppo, assicurando così un equilibrio tra gli interessi degli impiegati e gli obiettivi di breve e lungo termine dell'azienda. La componente variabile della remunerazione è di breve periodo (*Management By Objective*) ed è legata ad obiettivi prevalentemente quantitativi di funzione e ruolo.





## IL BENESSERE DEI DIPENDENTI

Con l'obiettivo di supportare i propri dipendenti, U-Power Group nel corso degli anni ha introdotto alcune iniziative per migliorare il benessere della sua squadra.

In particolare, presso il sito produttivo tunisino il Gruppo ha aumentato il numero di bus messi a disposizione gratuitamente, per venire incontro alle esigenze dei dipendenti che non abitano nelle immediate vicinanze delle fabbriche, garantendo così sia una certezza negli orari e, quindi, nella loro vita privata, sia un considerevole risparmio dal punto di vista economico.

Inoltre, sempre in Tunisia, la società, su richiesta motivata dei sindacati, si è sempre resa disponibile ad anticipare somme importanti ai dipendenti per venire incontro alle loro esigenze. Nel 2022, circa 3600 dipendenti hanno richiesto un prestito per poter festeggiare sia la fine del ramadan (*aid el fitr*) che la festa del sacrificio (*aid el idhaa*). Complessivamente sono stati anticipati circa 700 dinari a persona.

Per supportare la popolazione femminile, il Gruppo fin dal 2020 ha sovvenzionato le mammografie a tutte le donne dipendenti in Tunisia che ne avevano fatto richiesta.

## 4.3 DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ

U-Power Group crede fortemente nelle competenze di ognuno e nell'arricchimento che deriva dalla diversità e dall'inclusione. Questi due elementi costituiscono una continua fonte di crescita sul piano delle competenze tecniche e sociali. Avvicinare persone con formazione, esperienze, patrimoni socioculturali diversi, consente al Gruppo di cogliere al meglio le sfide di un mercato sempre più caratterizzato da una dimensione globale che non conosce confini geografici.

Per quanto riguarda le differenze tra generi, sul totale dell'organico è rilevante la presenza femminile che si attesta intorno al 45%, percentuale significativa e caratterizzata da una omogenea distribuzione in tutte le aree geografiche e nelle diverse categorie professionali.

A livello contrattuale le donne rappresentano il 48% della popolazione aziendale a tempo indeterminato e il 39% di quella a tempo determinato. Nel 2021 prosegue l'incidenza della crescita della presenza femminile con contratto full-time (45%). La percentuale di donne U-Power Group risulta elevata soprattutto con riferimento alla realtà tunisina, dove le donne raggiungono il 44% dei lavoratori dipendenti.

A fronte di questa rilevante presenza femminile in azienda, U-Power ha deciso di dimostrare il proprio supporto attraverso un piano di visite mammografiche gratuite a tutte le dipendenti della società tunisina. Un impegno nato nel 2019 e che è proseguito anche nel 2021.

## DIPENDENTI SUDDIVISI PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE

	2019		2020		2021	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Dirigenti	2	13	2	13	3	15
Quadri	11	22	11	15	12	17
Impiegati	76	35	78	37	83	37
Operai	1.894	2.246	1.909	2.300	2.151	2.729
<b>Totale</b>	<b>1.983</b>	<b>2.316</b>	<b>2.000</b>	<b>2.365</b>	<b>2.249</b>	<b>2.798</b>

## DIPENDENTI SUDDIVISI PER CATEGORIA PROFESSIONALE E FASCE DI ETÀ

	2019			2020			2021		
	< 30 anni	fra i 30 e i 50 anni	> 50 anni	< 30 anni	fra i 30 e i 50 anni	> 50 anni	< 30 anni	fra i 30 e i 50 anni	> 50 anni
Dirigenti	0	6	9	0	5	10	0	4	14
Quadri	2	8	23	2	9	15	1	11	18
Impiegati	9	68	34	11	66	38	14	68	39
Operai	884	2.993	263	806	3.055	348	1.087	3.355	436
<b>Totale</b>	<b>895</b>	<b>3.075</b>	<b>329</b>	<b>819</b>	<b>3.135</b>	<b>411</b>	<b>1.102</b>	<b>3.438</b>	<b>507</b>

U-Power Group riconosce l'importanza di tutelare e promuovere i diritti umani ed il rispetto di quelli dei lavoratori, pertanto si impegna a comunicare con trasparenza gli svi-

luppi e le modalità di risoluzione di ogni caso di presunta discriminazione emerso. Nel corso del triennio 2019-2021 non sono stati accertati casi di discriminazione.

## 4.4 LA NOSTRA SICUREZZA

La salute e la sicurezza nel settore dei dispositivi di protezione rappresentano un valore "al quadrato", in quanto di fondamentale importanza per la nostra squadra, oltre che per il business di U-Power Group. Garantire un luogo di lavoro sicuro per tutti i dipendenti e tutti gli attori appartenenti alla sfera di influenza del Gruppo, rappresenta un obiettivo che U-Power Group persegue da anni, al fine di assicurare la prevenzione e il controllo dei rischi associati alle proprie attività e ai propri prodotti e processi.

Il Gruppo svolge le sue attività nel pieno rispetto dei requisiti definiti dalle specifiche normative applicabili nei Paesi in cui opera, con un approccio volto al continuo miglioramento. Benché le attività del Gruppo, comprese le mansioni strettamente legate alla produzione, non siano soggette ad alti rischi relativi

alla salute e alla sicurezza dei dipendenti, la tutela delle persone è considerata una condizione imprescindibile per tutte le attività aziendali. Per questo, U-Power Group promuove costantemente la cultura della prevenzione e si impegna ad assicurare la sicurezza sul luogo di lavoro di tutti i dipendenti.

Per quanto riguarda l'organizzazione, a livello di sede centrale sono presenti delle figure specializzate (*Health and Safety Staff*) con la responsabilità di garantire un ambiente di lavoro sicuro e conforme alle normative vigenti, definire le linee guida di salute e sicurezza, coordinare le attività di monitoraggio e, ove necessario, migliorare le condizioni di sicurezza, supervisionare le attività di progettisti e di architetti e mantenere i rapporti con i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Inoltre, gli uffici e gli stabilimenti esistenti vengono sottoposti

periodicamente ad attività di controllo di conformità, attraverso analisi documentale e sopralluoghi sul luogo di lavoro (verifica degli ambienti e delle attrezzature di lavoro), al fine di definire un piano di miglioramento, se necessario.

In quest'ottica, anche nel corso del 2020 sono proseguiti i sopralluoghi relativi alla verifica della salute e sicurezza dei dipendenti nella sede produttiva in Tunisia. Tali sopralluoghi, svolti sia da personale interno che da enti esterni, sono stati propedeutici all'ottenimento della certificazione ISO 45001, un modello organizzativo e gestionale per gli aspetti di sicurezza sui luoghi di lavoro, che si basa su una solida analisi dei rischi, aggiornata periodicamente e riportata nel "Documento di valutazione dei rischi" (DVR). Tale certificazione è stata successivamente rinnovata nel corso del 2021.

Il Gruppo svolge l'analisi dei rischi non solo per lo stabilimento produttivo in Tunisia, ma anche per i siti francesi e italiani. Generalmente, durante l'analisi, vengono mappati i rischi di salute e sicurezza a cui sono soggetti i dipendenti per ogni tipo di mansione e le misure più efficaci di preven-

zione. Vengono, quindi, valutati l'effettiva probabilità o frequenza di accadimento di un evento infortunistico o di un danno per la salute e la sicurezza dei lavoratori, in relazione all'entità del rischio e alla gravità delle conseguenze. In questo processo viene attribuita particolare importanza alla definizione delle modalità di controllo e gestione dei rischi, nonché alle misure di miglioramento adottate o da adottare al fine di mitigare i rischi individuati.

Anche nel 2021 è proseguito l'impegno di U-Power Group nel monitoraggio degli indici infortunistici dei dipendenti. Nel corso dell'anno si sono verificati 111 infortuni, per lo più relativi a ferite superficiali e contusioni, registrando un tasso pari a 10,81. Inoltre, non si sono verificati incidenti mortali o con gravi conseguenze.

Nel corso del 2021 è stato registrato un solo infortunio sul lavoro relativo ai collaboratori esterni, per cui si è stimato un totale di ore lavorate pari a 254.400 per il 2019, 249.600 per il 2020 e 286.867 nel 2021, e un relativo tasso di infortunio pari a 0 nel 2021.

## INDICI INFORTUNISTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI

	2019	2020	2021
Ore lavorate	8.932.867	8.534.572	10.267.801
Numero totale di infortuni	103	94	111
<i>di cui in itinere</i> <sup>9</sup>	19	17	4
Numero totale di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze <sup>10</sup>	0	0	0
Tasso di infortunio sul lavoro <sup>11</sup>	11,53	11,01	10,81

U-Power Group fa della comunicazione aziendale interna un elemento imprescindibile, poiché essa non rappresenta soltanto un importante strumento informativo, ma anche un approccio che permette di migliorare la collaborazione e il senso di appartenenza della propria squadra.

Nei momenti più delicati dell'emergenza sanitaria, infatti, l'utilizzo della corretta comunicazione interna è risultato essere di vitale importanza per il mantenimento della sicurezza e della continuità del business.

<sup>9</sup> Per Infortunio in itinere si intende un incidente che si verifica nel tragitto tra il luogo di lavoro e un luogo appartenente alla sfera privata

<sup>10</sup> Per Infortunio sul lavoro con gravi conseguenze si intende un infortunio sul lavoro che porta a un decesso o a un danno da cui il lavoratore non può riprendersi, non si riprende o non è realistico prevedere che si riprenda completamente tornando allo stato di salute antecedente l'incidente entro 6 mesi.

<sup>11</sup> Il tasso di infortunio sul lavoro è calcolato come numero di infortuni sul lavoro/ore lavorate\*1.000.000.





## IMPATTI E GESTIONE DEL COVID-19

La pandemia Covid-19 ha avuto gravi effetti sul capitale economico globale (drastica riduzione della capacità produttiva, diminuzione degli investimenti, crollo della ricchezza attuale e prospettica, ecc.) e sul capitale umano (disoccupazione, riduzione delle interazioni, distanze di sicurezza), che hanno portato a dover riorganizzare il modello di gestione delle attività aziendali. Il Gruppo U-Power ha, fin da subito, messo in atto una serie di provvedimenti volti a garantire la salute e la sicurezza sul lavoro di tutti i dipendenti, nonché ad assicurare la continuità aziendale, adottando tempestivamente una serie di procedure interne volte a preservare le attività di tutti i siti produttivi e, contemporaneamente, a tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori.

All'interno del Gruppo è stato istituito un team dedicato alla gestione pandemica costituito da un rappresentante della Direzione e dall'RLS, supportati dal Medico Competente e dal RSPP. Il Comitato si è occupato del coordinamento e della gestione centralizzata dell'emergenza, definendo un protocollo di regolamentazione sulle misure per il contenimento e la diffusione del virus negli ambienti di lavoro, puntualmente aggiornato a seguito dei cambiamenti normativi. Tra le azioni preventive previste dal protocollo vi è stata l'introduzione della possibilità di lavorare in smart-working per tutte le categorie professionali che potevano svolgere il proprio lavoro anche da remoto.

Tra luglio a settembre 2021, il Gruppo ha avviato una campagna vaccinale contro il Covid-19 presso lo stabilimento tunisino, a cui hanno aderito, su base volontaria, 525 dipendenti, evitando così assembramenti, difficoltà burocratiche e problemi logistici nel raggiungere i centri di vaccinazione pubblici. Grazie a questa iniziativa, la percentuale di dipendenti tunisini vaccinati con entrambe le dosi ha raggiunto il 95% a fine dicembre.

Inoltre, il Gruppo ha deciso, su richiesta dei sindacati, di escludere dal conteggio i giorni di malattia dovuti al Covid-19 per il calcolo della tredicesima, e di riaprire le aree bar, a seguito delle restrizioni imposte per il contenimento della diffusione della pandemia.

*Dettaglio Retro Giacca Winky.*



## 4.5 RELAZIONI INDUSTRIALI

U-Power Group riconosce e rispetta il diritto dei lavoratori ad essere rappresentati da organizzazioni sindacali e mantiene, con tali rappresentanze, relazioni improntate al reciproco riconoscimento, al dialogo e alla cooperazione. Consapevole della propria influenza sul tessuto economico e sociale, il Gruppo gestisce i rapporti e le negoziazioni con i sindacati nel rispetto dei più elevati principi di trasparenza e correttezza, in osservanza delle leggi vigenti.

U-Power Group fonda la propria politica di relazioni industriali su un confronto costruttivo, che mira al coinvolgimento delle rappresentanze dei lavoratori e al mantenimento di un buon clima aziendale. I rapporti con i dipendenti sono ispirati dal rispetto reciproco e da un maturo, strutturato e armonico sistema di relazioni che ha garantito, anche per nel 2021, l'assenza di scioperi aziendali o proteste sindacali da parte di lavoratori alle dirette dipendenze delle società.




Tutti i dipendenti italiani sono coperti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore calzaturiero. Il CCNL tratta tutti gli aspetti correlati alle condizioni lavorative, tra cui i giorni di ferie e congedo, la retribuzione delle ore di lavoro supplementari, l'organizzazione del lavoro flessibile e i premi variabili di partecipazione. Inoltre, secondo questo contratto, i cambiamenti organizzativi quali fusioni, cessioni di ramo d'azienda, vengono tempestivamente comunicati per iscritto ai dipendenti.

Nel corso del 2021, non sono stati rilevati casi in cui le libertà di associazione e di contrattazione collettiva non siano state rispettate o messo in discussione il rispetto di esse, e, inoltre, non sono state individuate attività e fornitori in cui i diritti dei lavoratori di esercitare la libertà di associazione o la contrattazione collettiva non siano stati rispettati o comunque sottoposti a rischio elevato.

## 4.6 LE COMUNITÀ U-POWER GROUP

L'impegno per la comunità di U-Power Group si ispira all'Agenda 2030, che pone un accento significativo sui rapporti tra le imprese e le realtà in cui opera, impegnate nel perseguire obiettivi comuni di sviluppo sostenibile. Nel corso del 2021 il Gruppo ha sostenuto concretamente le comunità e i territori in cui è presente, in quanto convinto che un'impresa virtuosa debba saper pensare non solo ai risultati economici, ma anche al contesto in cui vivono e alle comunità di riferimento.

U-Power Group ha optato per un impegno sistemico nel supportare le iniziative e le organizzazioni capaci di generare impatti positivi per lo sviluppo e la valorizzazione delle comunità in cui opera:

	<p>Nel 2021 alla Croce Rossa sono state donate scarpe antinfortunistiche, al fine di supportare il lavoro sul campo dei tanti operatori in questo periodo di forte emergenza.</p>
	<p>Il Gruppo sostiene con donazioni annuali alcune società sportive sia in Italia che in Tunisia, aiutando a diffondere sane abitudini, promuovendo attività fisica e gioco di squadra.</p>
	<p>In Tunisia, il Gruppo contribuisce al progresso sociale e alla promozione dell'istruzione attraverso donazioni ad associazioni di beneficenza, impegnate nel supporto a persone più in difficoltà.</p>
	<p>U-Power Group ha appoggiato l'iniziativa "Cagliari No Limits", un torneo dedicato ai ragazzi con sindrome di down, con disabilità intellettive, cognitive e relazionale, svoltosi in Sardegna a giugno 2021, a cui ha partecipato anche l'Ads Arona Futsal. Insieme all'aiuto di molte società della zona e di singoli privati, sono stati raccolti i fondi necessari per consentire ai ragazzi di partecipare al torneo senza dover sostenere alcuna spesa.</p>









5

**AMBIENTE  
AL CENTRO**



---

## 5. AMBIENTE AL CENTRO

Le sfide relative alla sostenibilità occupano ormai posizioni prioritarie nelle agende internazionali. Per rispondere al meglio a queste sfide, il Gruppo ha deciso di integrare il concetto di sostenibilità all'interno del proprio modello di business impegnandosi a mettere in pratica azioni concrete capaci di includere sia aspetti sociali che ambientali. Attraverso questa strategia U-Power Group è stato in grado di lavorare nel pieno rispetto delle leggi e di continuare a migliorare le proprie prestazioni.

### 5.1 LA TUTELA DELL'AMBIENTE NELLA NOSTRA CREAZIONE DI VALORE

In termini ambientali, gli impatti più significativi si concentrano nei due stabilimenti produttivi del Gruppo, in Francia e Tunisia. Il Gruppo è impegnato nella gestione responsabile ed efficiente delle risorse lungo tutte le fasi produttive: dal-

le materie prime ai rifiuti, focalizzandosi sulla riduzione dei consumi energetici durante la produzione e dell'impatto dei propri prodotti in termini di emissioni di gas serra.

A maggio 2021, infatti, è stata adottata una politica ambientale valida per tutte le società del Gruppo, che definisce alcuni obiettivi tra cui: soddisfazione dei requisiti normativi, monitoraggio e miglioramento delle performance ambientali, riduzione degli impatti e sensibilizzazione del personale.

Lo stabilimento produttivo in Tunisia, inoltre, ha adottato un Sistema di Gestione Ambientale (SGA), in conformità alla norma UNI EN ISO 14001. La norma tecnica non si limita a fissare i requisiti del sistema di gestione ambientale, ma li pone anche in ottica di miglioramento continuo. Il SGA consente al Gruppo di adottare un approccio preventivo nella gestione dei rischi connessi agli aspetti ambientali, grazie ad un'analisi dei rischi connessi al sito produttivo. Anche in virtù di queste buone pratiche di gestione nel triennio 2019-2021 non si sono verificati casi di violazione alle normative ambientali vigenti nei paesi in cui opera il Gruppo U-Power.

---

Scarpa Lake - Linea Red Industry Green.



## 5.2 LA GESTIONE DEGLI IMPATTI AMBIENTALI

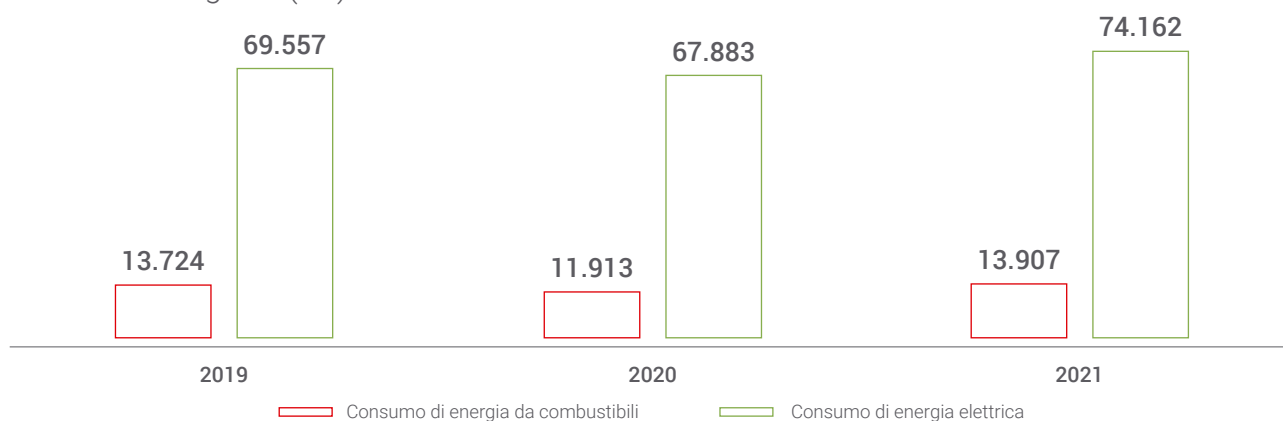
Nel 2021, il consumo totale di energia nelle due società produttive del Gruppo è pari a 88.068 GJ, in aumento rispetto al 2020 del 10% a seguito di un'importante crescita dei volumi di produzione. Nel dettaglio, i consumi di energia compren-

dono l'energia elettrica approvvigionata dalla rete elettrica nazionale, i consumi di combustibile per la flotta aziendale, per il riscaldamento dei locali e per i processi produttivi e di gas metano, utilizzato solo presso lo stabilimento francese.

### CONSUMO DI ENERGIA ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE

	2019	2020	2021
<b>Consumo di combustibile da fonti non rinnovabili (GJ)</b>			
Diesel	4.428	4.515	5.417
Benzina	786	690	549
Gas naturale	8.510	6.708	7.941
<b>Consumo di energia indiretta (GJ)</b>			
Consumo energia elettrica acquistata dalla rete	69.557	67.883	74.162

### Consumi energetici (GJ)



I consumi di energia elettrica generano il 79% delle emissioni climalteranti rilasciate in atmosfera; per questo motivo U-Power Group ha svolto, con il coinvolgimento di una società esterna specializzata, una diagnosi energetica degli edifici in Tunisia, al fine di identificare delle iniziative di efficientamento in grado di ridurre le emissioni derivanti dai consumi energetici. Tra queste, il Gruppo U-Power ha avviato un progetto per installare un impianto fotovoltaico sui terreni limitrofi dello stabilimento tunisino, al fine di coprire indicativamente il 50% del fabbisogno energetico attuale.

L'attenzione verso l'utilizzo di fonti energetiche alternative si evidenzia anche dal fatto che l'energia elettrica consumata presso gli uffici e i magazzini italiani proviene da fonti rin-

novabili. Inoltre, il Gruppo si è posto come obiettivo quello di certificare LEED il nuovo capannone di Paruzzaro in fase di costruzione. La certificazione promuove non solo la riduzione delle emissioni di CO<sub>2</sub>, ma riconosce anche le prestazioni degli edifici in termini di risparmio energetico e idrico e di miglioramento della qualità ecologica degli interni, dei materiali e delle risorse utilizzate. Sul nuovo immobile verrà installato anche un impianto fotovoltaico, con una potenza di 450 kW, che servirà sia la struttura logistica che i nuovi uffici in fase di ristrutturazione.

U-Power Group calcola le proprie **emissioni di gas ad effetto serra** (GHG) dirette (Scope 1) e indirette (Scope 2) legate ai consumi energetici, in conformità con le linee guida previste



dal GHG Protocol. Le emissioni Scopo 2, derivanti dall'acquisto di energia elettrica utilizzata nelle attività aziendali, vengono calcolate secondo due approcci differenti: *Location-based*, metodo che utilizza un fattore di emissione medio riferito al mix energetico nazionale, e *Market-based*,

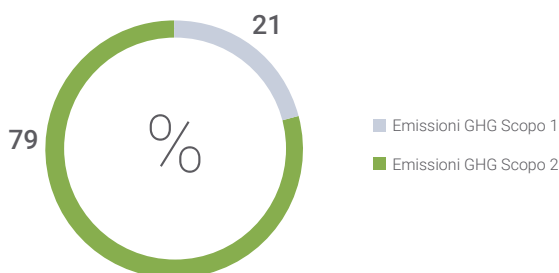
che considera eventuali accordi contrattuali stipulati con il distributore dell'energia elettrica.

Nel 2021 le emissioni GHG del Gruppo sono state pari a 9.295 ton CO<sub>2</sub> in diminuzione rispetto al 2019 del 4%<sup>12</sup>.

## EMISSIONI GHG

	2019	2020	2021
<b>Emissioni dirette GHG - Scope 1 (tCO<sub>2eq</sub>)</b>			
Consumo di combustibili	798	706	828
Ricariche di gas refrigerante	0	1	1.573
<b>Totale</b>	<b>798</b>	<b>707</b>	<b>2.401</b>
<b>Emissioni indirette GHG - Scope 2 (tCO<sub>2eq</sub>)</b>			
Energia elettrica ( <i>Market-based</i> )	8.897	8.571	9.192
Energia elettrica ( <i>Location-based</i> )	8.924	8.587	9.188

### Emissioni GHG 2021



U-Power Group crea, innova e progetta prodotti altamente tecnici e performanti, a partire da una scelta particolarmente attenta delle materie prime. La **selezione dei materiali** include sia semilavorati che prodotti finiti, tra cui le componenti in poliuretano e diverse tipologie di packaging (principalmente plastica, legno e cartone).

Al fine di rispondere alle richieste dei propri impianti, U-Power Group ha sviluppato una rete globale di approvvigionamento, attraverso il consolidamento di rapporti di lungo termine con i fornitori (nazionali e internazionali), caratterizzati da elevati standard qualitativi, nonché dalla tempestività del servizio.

Nel corso degli ultimi anni, in particolare nell'ambito dei progetti U-Green e J-Respect, U-Power Group si è dedicato nella ricerca costante di materiali alternativi ed ecosostenibili, come ad esempio il poliestere e i tessuti generati da materiali riciclati e il poliuretano prodotto da materie prime rinnovabili. La costante ricerca dei materiali più performanti sia in termini di qualità sia di performance ambientali rappresenta oggi uno dei tratti distintivi dei prodotti del Gruppo.

U-Power Group è, inoltre, impegnato nella gestione e riduzione dei **rifiuti** derivanti prevalentemente dagli stabilimenti produttivi. Il Gruppo è costantemente aggiornato sulle normative in materia di gestione e smaltimento dei rifiuti nei paesi in cui opera e collabora con fornitori accreditati al fine di rispettare le leggi e i regolamenti e di promuovere le migliori pratiche.

Nel 2021 il Gruppo, presso i propri stabilimenti, ha generato complessivamente 371,04 tonnellate di rifiuti. Tutti i rifiuti vengono smaltiti esternamente almeno una volta l'anno, da soggetti terzi specializzati che contribuiscono alla corretta gestione dei materiali. Il 37% del totale dei rifiuti è classificato come pericoloso; questi comprendono principalmente taniche di metallo esauste e composti chimici.

<sup>12</sup> Dati che considerano le emissioni GHG Scopo 1 e le emissioni GHG Scopo 2 Location Based.

## RIFIUTI PRODOTTI

Tipologia (ton)	2021		
	Pericolosi	Non pericolosi	Totale
Carta e cartone	0,00	60,38	60,38
Rifiuti chimici	10,46	76,00	86,46
Rifiuti elettrici ed elettronici	0,35	0,00	0,35
Rifiuti industriali	0,02	61,54	61,56
Rifiuti metallici	127,30	10,00	137,30
Rifiuti organici	0,00	7,00	7,00
Rifiuti tessili	0,00	18,00	18,00
<b>Totale</b>	<b>138,12</b>	<b>232,92</b>	<b>371,04</b>

Gilet Universe RI - Pantalone Atom RI - Scarpe Yoda.







BREATH





# NOTA METODOLOGICA

---

# NOTA METODOLOGICA

Il presente documento costituisce il secondo Report di Sostenibilità ed include tutte le società consolidate integralmente di U-Power Group nel proprio perimetro di rendicontazione. La dicitura "U-Power Group" presente all'interno del documento fa riferimento a tutte le società del gruppo, mentre per quanto riguarda le caratteristiche riferibili solo ad una o all'altra società è stato utilizzato il nome della stessa. Viene segnalato che, nel 2021, è stato modificato lo statuto societario sulla base del modello di Benefit Corporation. Inoltre, si è finalizzata la fusione della controllata Altek Europe s.r.l. in U Group S.r.l.; mentre le società di intermediazione Granbis S.a.r.l. e Belbis S.a.r.l. sono state fuse in Martek S.a.r.l. con effetto retroattivo al 1° gennaio 2021. In merito alla controllata Lupos GmbH è stata adottata la delibera di scioglimento il 23 dicembre 2020. Nel corso del 2021, infine, la consociata U-Group ha costituito le branch in Francia, Spagna, Germania e Inghilterra.

I dati e le informazioni riportati nel presente documento fanno riferimento alle attività svolte da U-power Group nel corso dell'esercizio 2021 (da gennaio a dicembre 2021), laddove non diversamente specificato. Gli indicatori presentati nel Report, a fine comparativo sono inoltre riportati per il triennio 2019-2021, laddove disponibili, e accompagnati da un commento relativo al loro andamento in modo tale da permettere il confronto e la comparabilità delle performance del Gruppo nel tempo. Per dare una corretta rappresentazione delle performance il ricorso a stime è stato limitato il più possibile; ove ne sia stato fatto ricorso, queste sono fondate sulle migliori metodologie disponibili e opportunamente segnalate.

Il documento è stato redatto in conformità alla quinta generazione di linee guida per la rendicontazione di sostenibilità del *Global Reporting Initiative (GRI)*, i *GRI Sustainability Reporting Standards 2016* e successive versioni, secondo l'opzione "Core" e in accordo ai principi di contenuto e qualità richiesti. Si segnala inoltre che, per quanto riguarda lo standard GRI 403 (Salute e sicurezza sul lavoro) e GRI 306 (Rifiuti) U-Power Group ha adottato le versioni più aggiornate, pubblicate rispettivamente nel 2018 e 2020. A conclusione del documento è riportata una tabella con l'indice dei contenuti relativi ai requisiti del GRI, generali e connessi agli specifici temi materiali.

Questo documento è stato sottoposto a verifica da parte di una società terza indipendente.

Alla data di pubblicazione del presente Report non sono noti eventi significativi avvenuti nel 2021 rilevanti ai fini dell'informativa di sostenibilità, fatto salvo per quanto già descritto all'interno del documento stesso in merito all'evoluzione della pandemia da Covid-19.

## I PRINCIPI DI REPORTING

Per assicurare la qualità delle informazioni riportate, nella redazione del Report sono stati seguiti i principi di qualità *Reporting Principles*, definiti dallo *Standard GRI 101: Foundation* (completezza, contesto di sostenibilità, inclusività e materialità per la definizione dei contenuti del report e accuratezza, affidabilità, chiarezza, comparabilità, equilibrio, tempestività per la garanzia di qualità).



## GLI STAKEHOLDER DI U-POWER GROUP

Fase della catena del valore	Stakeholder	Principali aspettative	Modalità e strumenti di coinvolgimento
Design e sviluppo del prodotto	Competitor	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Coinvolgimento in iniziative e attività di analisi sull'andamento del settore per la definizione di eventuali strategie comuni</li> <li>- Implementazione di modelli di business e strategie aperte, lecite e trasparenti</li> <li>- Rispetto completo della libera concorrenza</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Partnership</li> <li>- Collaborazione con associazioni di settore e di categoria</li> <li>- Partecipazioni ad eventi e tavoli di lavoro tecnici</li> <li>- Incontri diretti</li> </ul>
	Enti regolatori e di controllo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adesione e rispetto di norme e regolamenti</li> <li>- Partecipazione alla definizione di normative e linee guida</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dialogo con le istituzioni e partecipazione a gruppi di lavoro</li> <li>- Consultazione periodica e progetti congiunti, audit di certificazione</li> </ul>
Approvvigionamenti	Produttori di semilavorati	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Puntuale e corretto rispetto delle condizioni contrattuali</li> <li>- Continuità nelle richieste di fornitura</li> <li>- Possibilità di sviluppo di partnership strategiche</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incontri diretti</li> <li>- Visite in loco</li> <li>- Partnership</li> <li>- Confronti in fase di definizione di contratti</li> <li>- Relazione continue con la funzione acquisti</li> </ul>
	Fornitori di beni e servizi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Puntuale e corretto rispetto delle condizioni contrattuali</li> <li>- Continuità nelle richieste di fornitura</li> <li>- Possibilità di sviluppo di partnership strategiche</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incontri diretti e visite in loco</li> <li>- Partnership</li> <li>- Confronti in fase di definizione di contratti</li> <li>- Relazione continue con la funzione acquisti</li> </ul>
Produzione, controllo qualità	Dipendenti e collaboratori esterni	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rispettare i diritti dei lavoratori</li> <li>- Tutelare la salute e la sicurezza sul lavoro</li> <li>- Essere adeguatamente formati per lo sviluppo delle competenze e per la crescita personale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Riunioni d'area</li> <li>- Visite ai punti vendita</li> <li>- Comunicazione interna</li> <li>- Definizione di obiettivi e target</li> <li>- Attività di coinvolgimento</li> <li>- Condivisione di feedback informali</li> <li>- Programmi di formazione e di inserimento dei nuovi assunti</li> </ul>
	Associazioni di categoria	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Collaborazione, inclusione e partecipazione ad attività e programmi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Partecipazione attiva in associazioni locali ed internazionali</li> <li>- Condivisione di best practice con le associazioni di settore</li> </ul>
	Sindacati	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trasparenza e collaborazione</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dialoghi aperti e continuativi</li> <li>- Riunioni e incontri periodici</li> <li>- Definizione di iniziative e progetti congiunti</li> </ul>
	Fornitori di capitale	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trasparenza e condivisione tempestiva e completa delle informazioni</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dialogo continuo e trasparente con la comunità finanziaria</li> <li>- Condivisione di informazioni attraverso comunicati stampa e riunioni periodiche</li> </ul>



Fase della catena del valore	Stakeholder	Principali aspettative	Modalità e strumenti di coinvolgimento
Comunicazione e marketing	Investitori e analisti (tradizionali e di sostenibilità)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Consolidamento e rafforzamento della conoscenza del Gruppo e del suo modello di business</li> <li>- Creazione di valore (ritorno sugli investimenti e sostenibilità del business)</li> <li>- Gestione trasparente e responsabile</li> <li>- Tempestività e disponibilità al dialogo</li> <li>- Adeguata gestione dei rischi inclusi quelli socialmente responsabili</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Assemblea degli Azionisti</li> <li>- Conference-call o incontri periodici a seguito di comunicazioni rilevanti</li> <li>- Comunicazioni e informazioni price-sensitive</li> <li>- Seminari e conferenze di settore</li> <li>- Roadshow e incontri</li> <li>- Dialogo quotidiano (incontri, telefono, e-mail)</li> <li>- Sito web istituzionale</li> </ul>
	Media	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicazione di novità, programmi, attività, iniziative</li> <li>- Comunicazione trasparente e veritiera</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicati stampa</li> <li>- Canali social</li> <li>- Sponsorship</li> <li>- Pubblicità televisive</li> <li>- Conferenze</li> <li>- Interviste</li> </ul>
	Comunità locali	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contribuire alla creazione di valore per il territorio</li> <li>- Avere un dialogo aperto</li> <li>- Essere trasparenti e fornire informazioni su tematiche sociali, ambientali ed economiche</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incontri con rappresentanti delle organizzazioni locali, delle comunità locali e delle associazioni</li> </ul>
	Utilizzatori finali	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Miglioramento del prodotto</li> <li>- Continua innovazione e massima qualità di prodotto</li> <li>- Capacità di rispondere alle esigenze specifiche per ogni tipologia di cliente e utilizzatore</li> <li>- Possibilità di contatto e comunicazione azienda-cliente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rapporti diretti e continuativi con il personale di vendita</li> <li>- Servizio clienti</li> <li>- Analisi di mercato</li> <li>- Analisi di soddisfazione</li> <li>- Sito web</li> </ul>
Vendite	Rivenditori	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Miglioramento del prodotto</li> <li>- Continua innovazione e massima qualità di prodotto</li> <li>- Capacità di rispondere alle esigenze specifiche per ogni tipologia di cliente e utilizzatore</li> <li>- Possibilità di contatto e comunicazione azienda-cliente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rapporti diretti e continuativi con il personale di vendita</li> <li>- Servizio clienti</li> <li>- Analisi di mercato</li> <li>- Analisi di soddisfazione</li> <li>- Sito web</li> </ul>
	Grandi distributori		
	Grandi clienti diretti		

## I TEMI MATERIALI

In considerazione della catena del valore del Gruppo, per ogni tema materiale si identifica di seguito il perimetro degli impatti e la Disclosure GRI utilizzata ai fini della rendicontazione.

Il tema	Soggetti che generano gli impatti	Perimetro degli impatti	Riconciliazione Topic GRI
Gestione energetica e climate change	U-Power Group	U-Power Group	302 - Energia 305 - Emissioni
Materiali utilizzati	U-Power Group	U-Power Group	301 - Materiali utilizzati
Salute e sicurezza dei consumatori	U-Power Group	U-Power Group Consumatori	416 - Salute e sicurezza dei consumatori
Innovazione e qualità di prodotto	U-Power Group	U-Power Group	-
Valutazione socio-ambientale dei fornitori	U-Power Group	U-Power Group Fornitori	414 - Valutazione sociale dei fornitori 308 - Valutazione ambientale dei fornitori
Gestione dei rifiuti	U-Power Group	U-Power Group	306 - Rifiuti
Occupazione	U-Power Group	U-Power Group	401 - Occupazione
Salute e sicurezza dei lavoratori	U-Power Group	U-Power Group Lavoratori esterni	403 - Salute e sicurezza dei lavoratori
Sviluppo e formazione dei lavoratori	U-Power Group	U-Power Group	404 - Formazione e istruzione
Tutela dei diritti umani	U-Power Group	U-Power Group	406 - Non discriminazione
Diversità e pari opportunità	U-Power Group	U-Power Group	405 - Diversità e pari opportunità
Libertà di associazione e contrattazione collettiva	U-Power Group	U-Power Group	407 - Libertà di associazione e contrattazione collettiva
Comunità locali	U-Power Group	U-Power Group	413 - Comunità locali

Per ciascun tema materiale, è stato riportato e discusso il modello di gestione e organizzazione insieme a i principali rischi, generati o subiti, connessi ai temi e che derivano dalle attività del Gruppo, dai suoi prodotti, servizi o rapporti commerciali. Si segnala infine che, sia per U-Power sia per gli stakeholder, i temi della conformità a leggi e regolamenti e dell'etica di business sono considerati imprescindibili per le attività del Gruppo e pertanto sono rendicontati tramite i seguenti aspetti GRI: 201 Performance economiche, 205 Anticorruzione, 307 Compliance ambientale, 419 Compliance socioeconomica.

## LA METODOLOGIA DI CALCOLO

I contenuti di questo Report di Sostenibilità sono stati definiti da un gruppo di lavoro, definito ai fini della redazione della reportistica di sostenibilità, sulla base dell'analisi di materialità. I dati quali-quantitativi di carattere sociale, ambientale ed economico-finanziario sono stati raccolti, su base annuale, tramite apposite schede di raccolta dati e interviste con il coinvolgimento attivo delle principali funzioni aziendali del Gruppo.

In aggiunta a quanto già riportato nel testo, si riportano nel seguito le indicazioni metodologiche per alcuni indicatori riportati all'interno del presente Report di Sostenibilità.

## DATI RELATIVI AL PERSONALE

Per ogni anno di rendicontazione, il calcolo del personale di U-power Group (suddiviso per area geografica, genere, tipologia contrattuale e tipologia di lavoro) si basa sui dati ricevuti dalle diverse filiali commerciali e produttive ed è espresso in headcount al 31 dicembre.

Il tasso di assunzione e del turnover, suddiviso in base al genere, fascia di età e area geografica, viene calcolato utilizzando il numero di dipendenti relativo alla tipologia di suddivisione considerata.

Gli indici infortunistici sono stati calcolati come riportato di seguito:

- Tasso di infortunio sul lavoro: numero di infortuni/ore lavorate\*1.000.000
- Tasso di infortunio con gravi conseguenze: numero di infortuni con gravi conseguenze, ossia che hanno registrato un totale di giorni di assenza superiore a 6 mesi/ore lavorate\*1.000.000

Il calcolo dei tassi di frequenza non include gli infortuni in itinere.

## DATI AMBIENTALI

Per i dati ambientali, qualora non disponibili, sono stati utilizzati metodologie di stima conservative che hanno quindi portato a scegliere le ipotesi associabili alle performance ambientali meno positive per il Gruppo. La rendicontazione dei dati ambientali è estesa ai soli stabilimenti produttivi del Gruppo, localizzati in Tunisia e Francia.

## I CONSUMI ENERGETICI

I fattori di conversione utilizzati per uniformare i consumi energetici provengono dalla tabella "UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting – Fuel properties" del DEFRA, per gli anni 2019, 2020 e 2021.

## LE EMISSIONI DI GAS AD EFFETTO SERRA

Le emissioni di gas ad effetto serra sono rendicontate secondo le linee guida definite dai principali standard riconosciuti a livello internazionale, in particolare, si fa riferimento al *GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard*. Il calcolo è stato effettuato tramite la seguente formula: dato di attività (ad es. kWh di energia elettrica acquistati) moltiplicato per il rispettivo fattore di emissione. Le emissioni sono state calcolate in termini di CO<sub>2</sub> equivalente (gas inclusi: CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O) secondo la seguente metodologia:

- Emissioni dirette (Scope 1): le emissioni legate al consumo di combustibili sono state determinate utilizzando i fattori di emissione riportati in "UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting" del DEFRA, nelle edizioni 2019, 2020 e 2021.
- Emissioni indirette (Scope 2): le emissioni indirette corrispondono ai consumi di energia elettrica. Per il calcolo delle emissioni relative all'energia elettrica secondo il metodo "market-based" sono stati tenuti in considerazione i fattori presenti nella Figura 4 del documento "European Residual Mixes" (edizioni 2019, per gli anni 2019 e 2020, e 2020 per il 2021), pubblicati dall' Association of Issuing Bodies, per la Francia. Per la Tunisia, per cui il fattore di emissione residual mix non è disponibile, in accordo con quanto previsto dagli standard di rendicontazione, è stato utilizzato lo stesso fattore del metodo "location-based". Per il calcolo di quest'ultimo, si sono presi in considerazione i fattori presenti nella "Tabella 49 - Principali indicatori socio-economici ed energetici", pubblicata da Terna nella sezione Confronti Internazionali, e disponibili nella loro versione più recente al momento della pubblicazione del documento (dati 2018, per gli anni 2019 e 2020, e 2019 per il 2021).

Gli indicatori riportati rappresentano la miglior stima possibile sulla base dei dati disponibili al momento della redazione del presente report.

Per informazioni e approfondimenti sul presente documento, si prega di contattare:

U-Power Group S.p.A.  
sustainability@u-power.it



Scarpa Saber – Linea Red 360.









# GRI CONTENT INDEX



## GENERAL DISCLOSURES

## Profilo organizzativo

102-1	Nome dell'organizzazione	U-Power Group S.p.A.
102-2	Attività, marchi, prodotti e servizi	§ 1. U-Power Group: un'azienda, un safety partner
		§ 3. Innovazione e design italiani al servizio del cliente
102-3	Luogo della sede principale	Via Borgomanero, 50 Paruzzaro (NO)   28040   Italia
102-4	Luogo delle attività	§ 1. U-Power Group: un'azienda, un safety partner
102-5	Proprietà e forma giuridica	§ 1. U-Power Group: un'azienda, un safety partner
		§ 2.1 Il modello di governance
102-6	Mercati serviti	§ 1.2 Il business model
102-7	Dimensione dell'organizzazione	§ 1. U-Power Group: un'azienda, un safety partner
		§ 4.1 Un'azienda di persone
102-8	Informazioni sui dipendenti e gli altri lavoratori	§ 4.1 Un'azienda di persone
102-9	Catena di fornitura	§ 1.2 Il business model
		§ 3 L'innovazione al servizio della sicurezza
102-10	Modifiche significative all'organizzazione e alla sua catena di fornitura	§ Nota metodologica
102-11	Principio di precauzione	U-Power Group in ogni sua azione applica il principio di prudenza attraverso un attento monitoraggio delle attività svolte.
102-12	Iniziative esterne	§ 2.1 La strategia di Sostenibilità di U-Power
		§ 2.3 Il nostro impegno per la sostenibilità
		§ 4.6 Le comunità U-Power Group
102-13	Adesione ad associazioni	U-Power Group S.p.A. non aderisce ad alcuna associazione o organizzazione.
<b>Strategia e analisi</b>		
102-14	Dichiarazione di un alto dirigente	§ Lettera agli Stakeholder
<b>Etica e Integrità</b>		
102-16	Valori, principi, standard e norme di comportamento	§ Valori e purpose
		§ 2. Governance e strategia di Sostenibilità

GRI Standards	Disclosure	Pagina, riferimenti, note ed eventuali omissioni
<b>Corporate governance</b>		
102-18	Struttura della governance	§ 2. Governance e strategia di Sostenibilità
<b>Coinvolgimento degli stakeholder</b>		
102-40	Elenco dei gruppi di stakeholder	§ 2.3 Il nostro impegno per la sostenibilità
		§ Nota metodologica
102-41	Accordi di contrattazione collettiva	§ 3.5 Relazioni industriali
102-42	Individuazione e selezione degli stakeholder	§ 2.3 Il nostro impegno per la sostenibilità
102-43	Modalità di coinvolgimento degli stakeholder	§ Nota metodologica
102-44	Temi e criticità chiave sollevati	§ 2.3 Il nostro impegno per la sostenibilità
		§ Nota metodologica
<b>Aspetti materiali identificati e perimetro del Report</b>		
102-45	Soggetti inclusi nel bilancio consolidato	§ Nota metodologica
102-46	Definizione del contenuto del report e perimetri dei temi	§ 2.3 Il nostro impegno per la sostenibilità
		§ Nota metodologica
102-47	Elenco dei temi materiali	§ 2.3 Il nostro impegno per la sostenibilità
		§ Nota metodologica
102-48	Revisione delle informazioni	§ Nota metodologica
102-49	Modifiche nella rendicontazione	§ Nota metodologica
102-50	Periodo di rendicontazione	§ Nota metodologica
102-51	Data del report più recente	§ Nota metodologica
102-52	Periodicità della rendicontazione	Annuale
102-53	Contatti per richiedere informazioni riguardanti il report	§ Nota metodologica
102-54	Dichiarazione sulla rendicontazione in conformità ai GRI Standard	§ Nota metodologica
102-55	Indice dei contenuti GRI	§ GRI Content Index
102-56	Assurance esterna	§ Nota metodologica

## INDICATORI DI PERFORMANCE ECONOMICA

## Performance economiche

GRI 103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	§ 2.3 Il nostro impegno per la sostenibilità
		§ Nota metodologica
GRI 103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	§ 1. U-Power Group un'azienda un safety partner
		§ 2.2 La gestione dei rischi
GRI 103-3	Valutazione delle modalità di gestione	§ 1. U-Power Group un'azienda un safety partner
GRI 201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito	§ 1. U-Power Group un'azienda un safety partner

## Anticorruzione

GRI 103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	§ 2.3 Il nostro impegno per la sostenibilità
		§ Nota metodologica
GRI 103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	§ 2.1 Il modello di governance
		§ 2.2 La gestione dei rischi
GRI 103-3	Valutazione delle modalità di gestione	§ 2.1 Il modello di governance
GRI 205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	§ 2.1 Il modello di governance

## INDICATORI DI PERFORMANCE AMBIENTALE

## Materiali

GRI 103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	§ 2.3 Il nostro impegno per la sostenibilità
		§ Nota metodologica
GRI 103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	§ 5. Ambiente al centro
		§ 2.2 La gestione dei rischi
GRI 103-3	Valutazione delle modalità di gestione	§ 5.2 La gestione degli impatti ambientali
GRI 301-1	Materiali utilizzati per peso e volume	Non viene rendicontato il peso e il volume dei materiali utilizzati in quanto i dati non risultano disponibili. Il Gruppo si sta attivando per implementare una raccolta dati per rendicontare, a partire dal prossimo anno, tale <i>disclosure</i> .



GRI Standards	Disclosure	Pagina, riferimenti, note ed eventuali omissioni
<b>Energia</b>		
GRI 103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	§ 2.3 Il nostro impegno per la sostenibilità
		§ Nota metodologica
GRI 103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	§ 2.2 La gestione dei rischi
		§ 5. Ambiente al centro
GRI 103-3	Valutazione delle modalità di gestione	§ 5. Ambiente al centro
GRI 302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	§ 5.2 La gestione degli impatti ambientali
		§ Nota Metodologica
<b>Emissioni</b>		
GRI 103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	§ 2.3 Il nostro impegno per la sostenibilità
		§ Nota metodologica
GRI 103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	§ 2.2 La gestione dei rischi
		§ 5. Ambiente al centro
GRI 103-3	Valutazione delle modalità di gestione	§ 5. Ambiente al centro
GRI 305-1	Emissioni totali dirette di GHG (Scope 1)	§ Nota Metodologica
		§ 5.2 La gestione degli impatti ambientali
GRI 305-2	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	§ 5.2 La gestione degli impatti ambientali
		§ Nota Metodologica
<b>Rifiuti</b>		
GRI 103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	§ 2.3 Il nostro impegno per la sostenibilità
		§ Nota metodologica
GRI 103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	§ 2.2 La gestione dei rischi
		§ 5. Ambiente al centro
GRI 103-3	Valutazione delle modalità di gestione	§ 5. Ambiente al centro
GRI 306-1 (2020)	Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	§ 5.2 La gestione degli impatti ambientali
GRI 306-2 (2020)	Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	§ 5.2 La gestione degli impatti ambientali
GRI 306-3 (2020)	Rifiuti prodotti	§ 5.2 La gestione degli impatti ambientali

GRI Standards	Disclosure	Pagina, riferimenti, note ed eventuali omissioni
<b>Compliance ambientale</b>		
GRI 103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	§ 2.3 Il nostro impegno per la sostenibilità
		§ Nota metodologica
GRI 103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	§ 2.2 La gestione dei rischi
		§ 5. Ambiente al centro
GRI 103-3	Valutazione delle modalità di gestione	§ 5. Ambiente al centro
GRI 307-1	Non conformità con leggi e normative in materia ambientale	§ 5.2 La gestione degli impatti ambientali
<b>Valutazione ambientale dei fornitori</b>		
GRI 103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	§ 2.3 Il nostro impegno per la sostenibilità
		§ Nota metodologica
GRI 103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	§ 2.2 La gestione dei rischi
		§ 3.1 L'innovazione al servizio della sicurezza
GRI 103-3	Valutazione delle modalità di gestione	§ 2.2 La gestione dei rischi
		§ 3.1 L'innovazione al servizio della sicurezza
GRI 308-1	Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali	§ 3.1 L'innovazione al servizio della sicurezza Si segnala che il Gruppo non ha valutato fornitori sulla base di criteri ambientali.
<b>INDICATORI DI PERFORMANCE SOCIALE</b>		
<b>Occupazione</b>		
GRI 103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	§ 2.3 Il nostro impegno per la sostenibilità
		§ Nota metodologica
GRI 103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	§ 2.2 La gestione dei rischi
		§ 4. La nostra squadra
		§ Nota Metodologica
GRI 103-3	Valutazione delle modalità di gestione	§ 4. La nostra squadra
GRI 401-1	Nuove assunzioni e turnover	§ 4.1 Un'azienda di persone
		§ Nota Metodologica

GRI Standards	Disclosure	Pagina, riferimenti, note ed eventuali omissioni
<b>Salute e sicurezza dei lavoratori</b>		
GRI 103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	§ 2.3 Il nostro impegno per la sostenibilità
		§ Nota metodologica
GRI 103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	§ 2.2 La gestione dei rischi
		§ 4.4 La nostra sicurezza
GRI 103-3	Valutazione delle modalità di gestione	§ 2.2 La gestione dei rischi
		§ 4.4 La nostra sicurezza
GRI 403-1 (2018)	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	§ 4.4 La nostra sicurezza
GRI 403-2 (2018)	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	§ 4.4 La nostra sicurezza
GRI 403-3 (2018)	Servizi di medicina sul lavoro	§ 4.4 La nostra sicurezza
GRI 403-4 (2018)	Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza	§ 4.4 La nostra sicurezza
GRI 403-5 (2018)	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	§ 4.4 La nostra sicurezza
GRI 403-6 (2018)	Promozione della salute dei lavoratori	§ 4.4 La nostra sicurezza
GRI 403-7 (2018)	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	§ 4.4 La nostra sicurezza
GRI 403-8 (2018)	Lavoratori coperti da un sistema di gestione salute e sicurezza	§ 4.4 La nostra sicurezza
GRI 403-9 (2018)	Infortuni sul lavoro	§ 4.4 La nostra sicurezza
		§ Nota metodologica
<b>Formazione e istruzione</b>		
GRI 103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	§ 2.3 Il nostro impegno per la sostenibilità
		§ Nota metodologica
GRI 103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	§ 4.2 La gestione dei rischi
		§ 4.1 Un'azienda di persone
GRI 103-3	Valutazione delle modalità di gestione	§ 4.1 Un'azienda di persone
GRI 404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente	§ 4.1 Un'azienda di persone



GRI Standards	Disclosure	Pagina, riferimenti, note ed eventuali omissioni
<b>Diversità e pari opportunità</b>		
GRI 103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	§ 2.3 Il nostro impegno per la sostenibilità
		§ Nota metodologica
GRI 103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	§ 2.2 La gestione dei rischi
		§ 4.3 Diversità e pari opportunità
GRI 103-3	Valutazione delle modalità di gestione	§ 4.3 Diversità e pari opportunità
GRI 405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	§ 4.3 Diversità e pari opportunità
<b>Non discriminazione</b>		
GRI 103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	§ 2.3 Il nostro impegno per la sostenibilità
		§ Nota metodologica
GRI 103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	§ 2.1 Il modello di governance, presente e futuro
		§ 2.2 La gestione dei rischi
GRI 103-3	Valutazione delle modalità di gestione	§ 2.1 Il modello di governance, presente e futuro
GRI 406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	§ 2.1 Il modello di governance, presente e futuro
<b>Libertà di associazione e contrattazione collettiva</b>		
GRI 103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	§ 2.3 Il nostro impegno per la sostenibilità
		§ Nota metodologica
GRI 103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	§ 2.2 La gestione dei rischi
		§ 4.5 Relazioni industriali
GRI 103-3	Valutazione delle modalità di gestione	§ 4.5 Relazioni industriali
GRI 407-1	Attività e fornitori in cui il diritto alla libertà di associazione e contrattazione collettiva può essere a rischio	§ 4.5 Relazioni industriali
<b>Comunità locali</b>		
GRI 103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	§ 2.3 Il nostro impegno per la sostenibilità
		§ Nota metodologica
GRI 103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	§ 2.2 La gestione dei rischi
		§ 4.5 Relazioni industriali
GRI 103-3	Valutazione delle modalità di gestione	§ 4.5 Relazioni industriali
GRI 413-1	Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locali, valutazioni d'impatto e programmi di sviluppo	§ 4.6 Le comunità U-Power Group

GRI Standards	Disclosure	Pagina, riferimenti, note ed eventuali omissioni
<b>Valutazione sociale dei fornitori</b>		
GRI 103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	§ 2.3 Il nostro impegno per la sostenibilità
		§ Nota metodologica
GRI 103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	§ 2.2 La gestione dei rischi
		§ 3.1 L'innovazione al servizio della sicurezza
GRI 103-3	Valutazione delle modalità di gestione	§ 3.2 La gestione dei rischi
		§ 3.1 L'innovazione al servizio della sicurezza
GRI 414-1	Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri sociali	§ 3.1 L'innovazione al servizio della sicurezza
		Si segnala che il Gruppo non ha valutato fornitori sulla base di criteri sociali.
<b>Salute e sicurezza dei consumatori</b>		
GRI 103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	§ 2.3 Il nostro impegno per la sostenibilità
		§ Nota metodologica
GRI 103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	§ 2.2 La gestione dei rischi
		§ 3.2 La vostra sicurezza
GRI 103-3	Valutazione delle modalità di gestione	§ 3.2 La vostra sicurezza
GRI 416-2	Episodi di non conformità riguardanti impatti sulla salute e sicurezza dei prodotti	§ 3.2 La vostra sicurezza
<b>Compliance socioeconomica</b>		
GRI 103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	§ 2.3 Il nostro impegno per la sostenibilità
		§ Nota metodologica
GRI 103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	§ 2.2 La gestione dei rischi
		§ 2. Governance e strategia di Sostenibilità
GRI 103-3	Valutazione delle modalità di gestione	§ 2. Governance e strategia di Sostenibilità
GRI 419-1	Non conformità con leggi e normative in materia sociale ed economica	§ 2. Governance e strategia di Sostenibilità
<b>Innovazione e qualità di prodotto (tema non GRI)</b>		
GRI 103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	§ 2.3 Il nostro impegno per la sostenibilità
		§ Nota metodologica
GRI 103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	§ 2.2 La gestione dei rischi
		§ 3. Innovazione e design italiani al servizio del cliente
GRI 103-3	Valutazione delle modalità di gestione	§ 3. Innovazione e design italiani al servizio del cliente







**RELAZIONE  
DELLA SOCIETÀ  
DI REVISIONE**

## Relazione della società di revisione indipendente sul Bilancio di Sostenibilità

Al Consiglio di Amministrazione della  
U-Power Group S.p.A.

Siamo stati incaricati di effettuare un esame limitato ("limited assurance engagement") del Bilancio di Sostenibilità della U-Power Group S.p.A. e delle sue controllate (di seguito anche "il Gruppo") relativo all'esercizio chiuso al 31/12/2021.

### Responsabilità degli Amministratori per il Bilancio di Sostenibilità

Gli Amministratori della U-Power Group S.p.A. sono responsabili per la redazione del Bilancio di Sostenibilità in conformità ai "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" definiti dal GRI - Global Reporting Initiative ("GRI Standards"), come descritto nella sezione "Nota metodologica" del Bilancio di Sostenibilità.

Gli Amministratori sono altresì responsabili per quella parte del controllo interno da essi ritenuta necessaria al fine di consentire la redazione di un Bilancio di Sostenibilità che non contenga errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

Gli amministratori sono inoltre responsabili per la definizione degli obiettivi della U-Power Group S.p.A. in relazione alla performance di sostenibilità, nonché per l'identificazione degli stakeholder e degli aspetti significativi da rendicontare.

### Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

Siamo indipendenti in conformità ai principi in materia di etica e di indipendenza dell'*International Code of Ethics for Professional Accountants (including International Independence Standards) (IESBA Code)* emesso dall'*International Ethics Standards Board for Accountants*, basato su principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale, riservatezza e comportamento professionale.

La nostra società di revisione applica l'*International Standard on Quality Control 1 (ISQC Italia 1)* e, di conseguenza, mantiene un sistema di controllo qualità che include direttive e procedure documentate sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e dei regolamenti applicabili.

### Responsabilità della società di revisione

È nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità del Bilancio di Sostenibilità rispetto a quanto richiesto dai GRI Standards. Il nostro lavoro è stato svolto secondo quanto previsto dal principio "*International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information*" (di seguito anche "*ISAE 3000 Revised*"), emanato dall'*International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB)* per gli incarichi di limited assurance. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che il Bilancio di Sostenibilità non contenga errori significativi.

Pertanto, il nostro esame ha comportato un'estensione di lavoro inferiore a quella necessaria per lo svolgimento di un esame completo secondo l'*ISAE 3000 Revised* ("reasonable assurance engagement") e, conseguentemente, non ci consente di avere la sicurezza di essere venuti a conoscenza di tutti i fatti e le circostanze significativi che potrebbero essere identificati con lo svolgimento di tale esame.

Le procedure svolte sul Bilancio di Sostenibilità si sono basate sul nostro giudizio professionale e hanno compreso colloqui, prevalentemente con il personale della Società responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nel Bilancio di Sostenibilità, nonché analisi di documenti, ricalcoli ed altre procedure volte all'acquisizione di evidenze ritenute utili.

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

1. analisi del processo di definizione dei temi rilevanti rendicontati nel Bilancio di Sostenibilità, con riferimento alle modalità di identificazione in termini di loro priorità per le diverse categorie di stakeholder e alla validazione interna delle risultanze del processo;
2. comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario riportati nel paragrafo "U-Power Group: un'azienda, un safety partner" del Bilancio di Sostenibilità e i dati e le informazioni incluse nel bilancio consolidato del Gruppo;
3. comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nel Bilancio di Sostenibilità.

In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione di U-Power Group S.p.A. e abbiamo svolto limitate verifiche documentali, al fine di raccogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni di carattere non finanziario alla funzione responsabile della predisposizione del Bilancio di Sostenibilità.

Inoltre, per le informazioni significative, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo:

- a livello di Gruppo
  - a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nel Bilancio di Sostenibilità abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
  - b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati.
- Per la società Martek S.a.r.l. che abbiamo selezionato sulla base delle sue attività, del suo contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato e della sua ubicazione, abbiamo effettuato incontri da remoto nel corso dei quali ci siamo confrontati con i responsabili e abbiamo acquisito riscontri documentali su base campionaria circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.

## Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che il Bilancio di Sostenibilità del Gruppo U-Power relativo all'esercizio chiuso al 31/12/2021 non sia stato redatto, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dai GRI Standards come descritto nel paragrafo "Nota metodologica" del Bilancio di Sostenibilità.






## Altri aspetti

I dati comparativi presentati nel Bilancio di Sostenibilità, in relazione agli esercizi chiusi il 31/12/2020 e 31/12/2019, non sono stati sottoposti a verifica.

Milano, 24/06/2022

EY S.p.A.  
  
Gabriele Grignaffini  
(Revisore Legale)



Tutte le foto utilizzate sono di proprietà di U-Power  
[www.u-power.it](http://www.u-power.it)

Concept creativo,  
design e impaginazione



**MERCURIO**<sub>GP</sub>  
[www.mercuriogp.eu](http://www.mercuriogp.eu)

Stampa



U-Power, nel rispetto dell'ambiente,  
ha fatto stampare questo Bilancio utilizzando:

carta  
proveniente da foreste gestite in maniera responsabile  
secondo i criteri FSC® e da altre fonti controllate

inchiostri  
con solventi a base vegetale

energia  
da fonti rinnovabili









**U.**  **Power**<sup>®</sup>